

HANDBOEK PRAKTIJKVOORBEELDEN IN DE VAKBEWEGING

EUROPEES PROJECT

*GELIJKE
VERTEGENWOORDIGING
VAN MANNEN EN
VROUWEN IN
VAKBONDSORGANISATIES*



www.UGT.es

Unión
General de
Trabajadores



HANDBOEK PRAKTIJKVOORBEELDEN IN DE VAKBEWEGING

EUROPEES PROJECT

***GELIJKE
VERTEGENWOORDIGING
VAN MANNEN EN
VROUWEN IN
VAKBONDSORGANISATIES***

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

C/ Hortaleza, 88 - 28004-Madrid

Producción: Consuldis, S.A.

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

Depósito legal N.º: M-4719-2005

Met ondersteuning van de Europese Gemeenschap – Programma in verband met de communautaire raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001–2005).

De informatie in deze publicatie geeft niet noodzakelijkerwijs het standpunt of opinie van de Europese Commissie weer.

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
1. VOORWOORD	5
2. DE WAARDE VAN EEN GRENSOVERSCHRIJDEND PROJECT	7
3. METHODOLOGIE	8
4. SOCIAAL-ECONOMISCHE VERGELIJKING	10
5. INITIATIEVEN OP INTERNATIONAAL NIVEAU	13
5.1 De Verenigde Naties	13
5.2 De Europese Unie	13
5.3 De internationale vakbondsorganisaties EVV en IVVV	14
6. OVERZICHT VAN PRAKTIJKVOORBEELDEN	18
6.1 Overwegingen vooraf: vrouwen en diversiteit	18
6.2 Praktijkvoorbeelden van de deelnemende organisaties	18
6.3 Thematisch overzicht van praktijkvoorbeelden:	19
A. VERHOGING VAN HET AANTAL VROUWELIJKE LEDEN	20
B. TOEGANG TOT BESLUITVORMENDE ORGANEN	21
C. FACILITEITEN IN DE VAKBOND	26
D. KENNIS OVER DE PARTICIPATIE VAN VROUWEN	27
E. PARTICIPATIE VAN EN BELANGENBEHARTIGING VOOR VROUWEN	28
7. CONCLUSIES	35
8. INTERESSANTE WEBSITES	36

1. VOORWOORD

Dit handboek komt voort uit het Europese project “*Gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij vakbondsorganisaties*”. Het is bedoeld als steun voor iedereen die als bestuurder, kaderlid of anderszins direct betrokken is bij het bevorderen van het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, op het werk en in besluitvormingsprocessen. Lange-termijndoel van het project is het vergroten en versterken van de vertegenwoordiging van vrouwen in alle structuren van de vakbeweging, bij de cao-onderhandelingen en in de sociale dialoog, om uiteindelijk een betere kwaliteit van arbeid en leven te bereiken.

De vakcentrales die deelnemen aan dit Europese project zetten zich in voor een verandering van de maatschappij gebaseerd op sociale gerechtigheid, solidariteit en gelijkheid. Om dit te bereiken is het belangrijk om over instrumenten beschikken die de participatie van vrouwen in eigen organisatie verbeteren. Zo kan gender steeds meer een vast onderdeel worden van het vakbondsbeleid, zowel binnen de verschillende sectoren als binnen de regio's.

Er moet nog hard worden gewerkt aan bewustwording, want er zitten nog te weinig vrouwen op besluitvormende posities waar juist de mogelijkheden liggen om belangrijke veranderingen tot stand te brengen. Ook zal er moeten worden samengewerkt met andere nationale en internationale instellingen en organisaties om de vele problemen die werkende vrouwen ondervinden aan te pakken.

Vakbonden hebben vrouwen nodig, net zozeer als vrouwen vakbonden nodig hebben. Door lid te worden van een vakbond kunnen vrouwen ervoor zorgen dat ze gerespecteerd worden en dat hun rechten worden erkend. Vrouwelijke werknemers worden steeds kwetsbaarder op de geglobaliseerde en geliberaliseerde arbeidsmarkt. Voor vakbonden in alle landen heeft de bescherming van vrouwelijke werknemers inmiddels een hoge prioriteit.

In deze context is het project “*Gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen de vakbonden*” ontstaan. Wij willen onze betrokkenheid vergroten en onze verantwoordelijkheid voor werkende vrouwen op ons te nemen, of het nou gaat om arbeid of om sociale kwesties. Zowel op individueel als op collectief niveau moet het aangepakt worden. De totstandkoming van dit handboek was niet mogelijk geweest zonder de medefinanciering van het Directoraat-generaal werkgelegenheid en sociale zaken van de Europese Commissie en van het Spaanse Ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Zaken. De dagelijkse werkzaamheden van de vakbonden zouden ons niet hebben toegelaten dit project uit te voeren.

Gendergelijkheid en een evenwichtige deelname aan besluitvorming zijn belangrijke doelen die veel aandacht zullen krijgen in het jaar 2005, het jaar waarin de tiende verjaardag van de Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties in Beijing wordt gevierd. We hopen dat de aanbevelingen uit dit handboek als gereedschap kunnen dienen voor de vakbonden in de landen die zich recentelijk bij de Europese Unie hebben aangesloten en voor alle organisaties die betrokken zijn bij de processen van sociale dialoog.

2. DE WAARDE VAN EEN GRENSOVERSCHRIJDEND PROJECT

Het project *“Een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen de vakbonden”* is opgezet vanuit een Europees en grensoverschrijdend perspectief, in het kader van de subsidie van het Directoraat-generaal werkgelegenheid en sociale zaken van de Europese Commissie. Dit project draagt bij aan de uitvoering van het communautaire actieprogramma inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005): door capaciteitsversterking om gendergelijkheid te bevorderen, door steun aan uitwisseling van informatie en praktijkvoorbeelden, en door het opzetten van een Europees netwerk.

Transnationaliteit is geen formaliteit en beperkt zich niet tot het organiseren van bezoeken of sporadische contacten tussen Europese deelnemers. Transnationaliteit vereist een actieve instelling van alle deelnemende partijen aan het project. Hiermee wordt bedoeld dat alle internationale deelnemers actief deelnemen, en tijd en energie vrijmaken om interessante ervaringen uit te wisselen die toegepast kunnen worden in andere landen.

Het handboek praktijkvoorbeelden is het resultaat van ervaringsuitwisselingen en een vruchtbare samenwerking tussen de volgende vakcentrales:

- de DGB uit Duitsland
- de FNV uit Nederland
- de TUC uit het Verenigd Koninkrijk
- de UGT uit Spanje als initiatiefnemer

In het handboek worden praktijkvoorbeelden beschreven die de verschillende deelnemende vakorganisaties in eigen kring hebben verzameld, met het oog op strategieën ter bevordering van de participatie van vrouwen in de toekomst.

3. METHODOLOGIE

Om goed te begrijpen waar het project om draait is het belangrijk enkele concepten nader te verklaren. Met de term “gender” worden in dit handboek de sociale verschillen tussen mannen en vrouwen aangeduid die aangeleerd zijn, met de tijd kunnen veranderen en zowel tussen als binnen culturen sterk variëren.¹

Gender heeft dus betrekking op een structureel verschil dat van invloed is op de gehele bevolking en op de kwetsbaarheid van mensen vanwege ras, etnische achtergrond, sociale klasse, leeftijd, handicaps, seksuele voorkeur, etc.

Bij alle beleidsmaatregelen dient rekening te worden gehouden met het belang van gelijkheid en met de genderdimensie vanaf de planningsfase. Er moet vervolgens worden gekeken naar de effecten van de maatregelen op de situatie van respectievelijk vrouwen en mannen, als ze worden geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd. Dit proces wordt “*gendermainstreaming*” genoemd.

Met deze concepten als uitgangspunt hebben de deelnemende organisaties onderzoek gedaan dat als basis diende voor dit handboek. De onderzoeken moesten bijdragen aan het belangrijkste doel: het vergroten en versterken van de participatie van vrouwen in alle vakbondsstructuren, bij de cao-onderhandelingen en bij de sociale dialoog. Uiteindelijk doel is het verbeteren van de kwaliteit van werk en leven van vrouwen.

Het onderzoek heeft een kwantitatief en een kwalitatief deel. Hierdoor kunnen we de verkregen informatie enerzijds aan vullen met onze kennis van participatie van vrouwen en anderzijds met een analyse van de factoren die voor een groter of kleiner vrouwenaandeel hebben gezorgd. Zo kunnen we nagaan welke invloed die factoren hebben op de vooruitgang of achteruitgang van het vakbondsbeleid op het gebied van gendergelijkheid.

De kwantitatieve analyse had tot doel inzicht te krijgen in het aantal vrouwen en mannen dat actief is in de verschillende structuren van de vakbonden:

- Er zijn gegevens verzameld over het aantal vrouwen en mannen dat actief is op de arbeidsmarkt in de verschillende lidstaten.
- We hebben gegevens verzameld van alle deelnemende vakorganisaties over de globale verdeling van de leden naar sekse. Ook de deelname M/V in de organisatiestructuur is in kaart gebracht. Verder hebben we geprobeerd gegevens te verzamelen op het gebied van participatie van mannen en vrouwen in cao-onderhandelingen en bij de sociale dialoog

¹ “Gelijke kansen in 100 woorden” Een woordenlijst. Europese Commissie 1998.
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents_en.html

Bij de kwalitatieve analyse is gelet op:

- Hoe vakbondsbeleid op het gebied van gender zich ontwikkelt bij de organisaties, en welke mechanismen en strategieën daarbij een rol spelen.
- Om meer te weten te komen over vakbondsbeleid op gendergebied hebben we zoveel mogelijk naar de realiteit gekeken, in het bijzonder naar de discussies die rond dit thema worden gevoerd door mannen en vrouwen binnen de deelnemende organisaties. Hiervoor hebben we vier internationale werkconferenties gehouden, waaraan uit het gastland kaderleden en bestuurders uit aangesloten bonden deelnamen. Hierdoor verkregen we informatie op het gebied van:
 - De moeilijkheden en problemen waar vrouwen tegenaan lopen bij het verkrijgen van een vakbondsfunctie.
 - De oorzaken van de verschillen in de ontwikkelingen in de participatie van vrouwen in verschillende vakbondsorganisaties.
 - Beschrijving van de positie van vakbondsvrouwen in de bond (bezoldigd en onbezoldigd).
 - Mening van vrouwen en mannen over participatie van vrouwen in de vakbeweging.
 - Mening van vrouwen en mannen over vakbondsbeleid op het gebied van gendergelijkheid.

De kwantitatieve en kwalitatieve analyses van dit project verschaffen ons inzicht in het verband tussen een grotere participatie van vrouwen in alle structuren van de vakbondsorganisatie en de vooruitgang op het gebied van werkgelegenheidsbeleid en sociale bescherming vanuit een genderperspectief. Zowel cao- onderhandelingen als de sociale dialoog zijn hierin cruciaal.

4. SOCIAAL-ECONOMISCHE VERGELIJKING

Alle deelnemende organisaties verzamelden een aantal gegevens over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen de vakbonden in het betreffende land. De situatie in Duitsland, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Spanje verschilt enorm, zowel in economisch als in sociaal opzicht. Om die reden was het noodzakelijk een aantal concepten opnieuw te definiëren om de situatie in de verschillende landen te kunnen vergelijken. Besloten is om de bruto en netto arbeidsparticipatie (beroepsbevolking resp. werkzame beroepsbevolking) te gebruiken uit de gegevens van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

De eerste gegevens hebben betrekking op de beroepsbevolking naar sekse. In Tabel 1 en Grafiek 1 is te zien dat de beroepsbevolking het grootst is in het Verenigd Koninkrijk, zowel voor mannen (83,90%) als voor vrouwen (69,20%). In alle aan het project deelnemende landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen lager dan die van mannen, variërend van 69,20% in het Verenigd Koninkrijk tot 55,7% in Spanje. Naast het feit dat Spanje de laagste arbeidsparticipatie van vrouwen kent, is in Spanje ook het verschil tussen de percentages tussen mannen en vrouwen het grootst (25,4 procentpunten). In Duitsland is dat verschil het kleinst (13,5 procentpunten). Maar het percentage vrouwen dat actief deelneemt aan het arbeidsproces is in alle vier de landen lager dan dat van mannen.

De oorzaken van inactiviteit van mannen en vrouwen zijn verschillend. Volgens de Europese Commissie ligt de oorzaak van inactiviteit bij mannen in het volgen van onderwijs en pensionering. Voor het overgrote deel van de vrouwen tussen 25 en 54 jaar heeft het niet participeren te maken met huishoudelijke en zorgtaken.

Hier komt nog een probleem bij dat wellicht niet is op te lossen door de groei van de arbeidsdeelname van vrouwen. Aangezien er structurele ongelijkheden op de arbeidsmarkt bestaan, zal een grotere arbeidsdeelname van vrouwen niet automatisch leiden tot een verkleining van de verschillen tussen mannen en vrouwen.

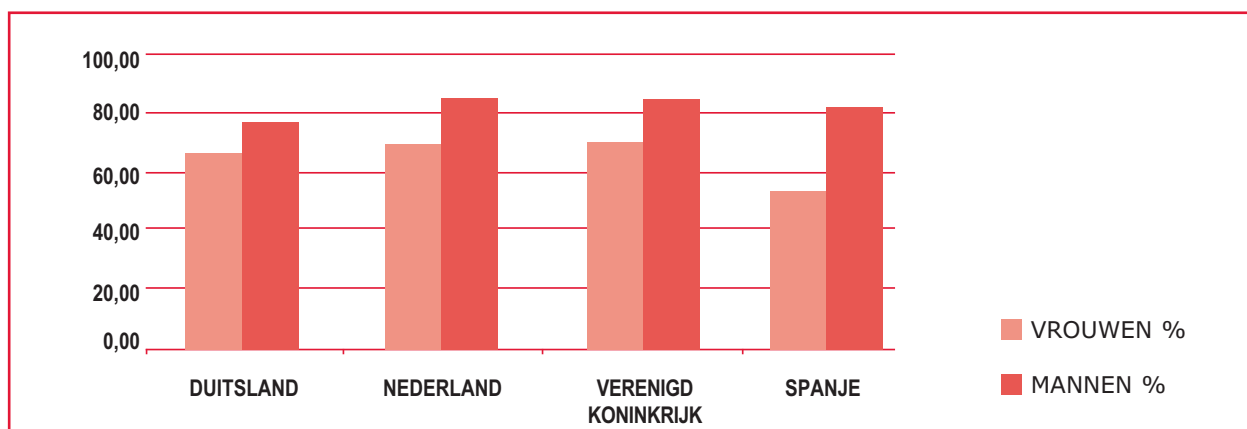
Tabel 1:

ARBEIDSPARTICIPATIE 2003 (Labour Force participation rate)

Bron: OECD Employment Outlook OECD 2004, Statistical Annex

	% VROUWEN	% MANNEN
DUITSLAND	64.50	78.00
NEDERLAND	68.40	84.20
VERENIGD KONINKRIJK	69.20	83.90
SPANJE	55.70	81.10

Grafiek 1
ARBEIDSPARTICIPATIE

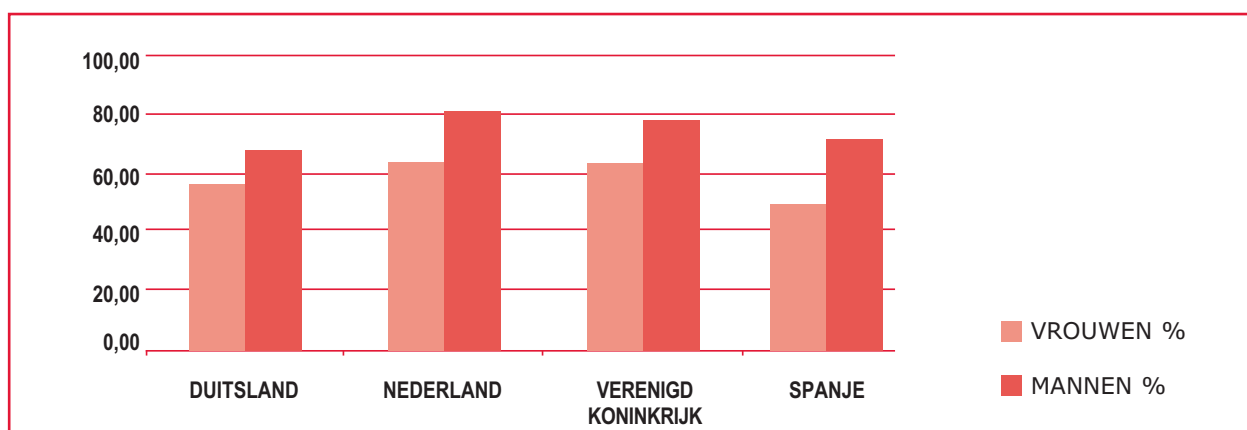


Als we de netto arbeidsparticipatie van vrouwen vergelijken met die van mannen zien we grote verschillen. Spanje blijft het land met het laagste aantal werkende vrouwen (46,8%) en het verschil met de mannen (74,5%) is met 27,7 procentpunten groot. Net als de bruto arbeidsparticipatie is in Duitsland ook de netto arbeidsparticipatie meer in evenwicht tussen mannen (70%) en vrouwen (58,7%), ook al is het percentage voor vrouwen nog steeds 12 procentpunten lager dan voor mannen.

Tabel 2
WERKZAME BEROEPSBEVOLKING 2003 (Employment/population ratio)
Bron: OECD Employment Outlook OECD 2004, Statistical Annex

	% VROUWEN	% MANNEN
DUITSLAND	58.70	70.00
NEDERLAND	65.80	81.20
VERENIGD KONINKRIJK	66.40	79,30
SPANJE	46.80	74.50

Grafiek 2
WERKZAME BEROEPSBEVOLKING

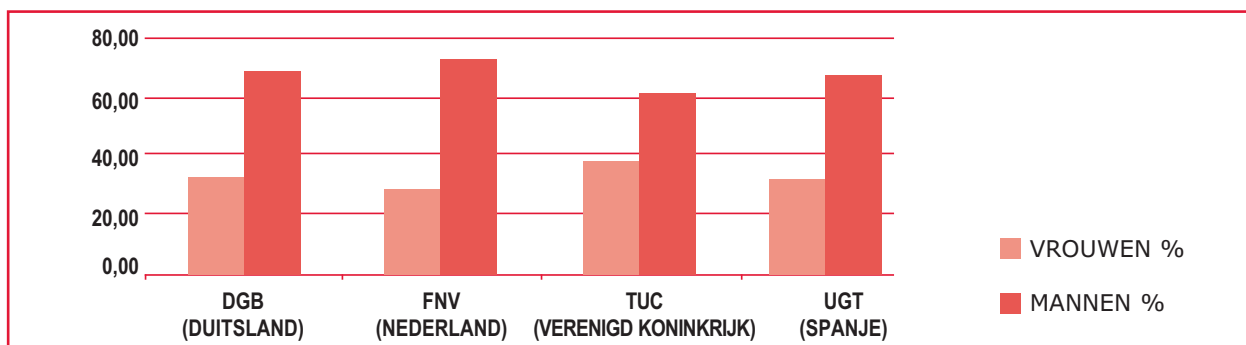


De netto arbeidsparticipatie is een van de factoren die van invloed zijn op de verschillen tussen de organisatiegraad van mannen en vrouwen. De gegevens over vakbondslidmaatschap komen van de verschillende vakcentrales en laten zien hoeveel vrouwen en mannen lid zijn. De peildata zijn: DGB (2003); FNV (1/1/2004), TUC (2003), UGT (31/10/2004).

Tabel 3.
VERDELING VAN VAKBONDSLIDMAATSCHAP

	% VROUWEN	% MANNEN
DGB (DUITSLAND)	31.80	68.00
FNV (NEDERLAND)	29.80	70.20
TUC (VERENIGD KONINKRIJK)	39.00	61.00
UGT (SPANJE)	31.45	68.55

Grafiek 3
VERDELING VAN HET LIDMAATSCHAP



Bij alle vier vakcentrales zijn er minder vrouwen lid dan mannen. Het percentage schommelt tussen de 29,8 % bij de FNV in Nederland en de 39% bij het TUC in het Verenigd Koninkrijk. Het verschil met het percentage mannelijke leden loopt uiteen van 22 procentpunten bij het TUC in het Verenigd Koninkrijk tot 40,4 procentpunten bij de FNV in Nederland.

Er zijn diverse variabelen die kunnen verklaren waarom minder vrouwen lid zijn: vrouwen zijn veel later toegetreden tot de arbeidsmarkt en dus ook veel later tot vakbonden. De organisatiestructuur van de vakbeweging wordt gezien als “terrein van mannen” vanwege de werkwijze en de organisatie. Ook de tijden waarop scholing wordt aangeboden zijn gebaseerd op mannelijke voorkeuren en gewoonten. Het vinden van een balans tussen werk en zorg is meestal een taak van vrouwen en dat maakt dat vrouwen minder gemakkelijk lid worden van een vakbond.

5. INITIATIEVEN OP INTERNATIONAAL NIVEAU

■ De Verenigde Naties

De Verenigde Naties hebben een belangrijke rol gespeeld bij het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen. In het bijzonder is door de VN het belang van participatie van vrouwen op besluitvormende posities onderstreept.

Bij de eerste wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties, die in 1975 in Mexico werd gehouden, werd al duidelijk hoe belangrijk het is de macht op alle niveaus te verdelen tussen vrouwen en mannen. Twintig jaar later werd het principe van “50/50” opgenomen in het eindrapport van de Beijing-conferentie.

Voor wat betreft de interne structuur van de Verenigde Naties heeft de Algemene Vergadering in Resolutie 57/180 aangegeven te streven naar een 50/50-verdeling tussen mannen en vrouwen op alle niveaus binnen de organisatie, en met name bij leidinggevende functies.

■ De Europese Unie

De Europese Unie stimuleert nationaal beleid op het gebied van gelijke kansen en onderneemt ook binnen de eigen organisatie belangrijke stappen om te komen tot gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen de lidstaten. In de eerste plaats dient bijvoorbeeld de Europese Werkgelegenheidsstrategie te worden genoemd, waarin prioriteit wordt gegeven aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen en waarin de doelstellingen van de Top van Lissabon (2000) zijn opgenomen. Een van de Lissabon-doelstellingen is het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, omdat dit een voorwaarde is voor economische groei. Gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op besluitvormende posities in maatschappelijke organen is een Europees streven. Dit maakt vanaf 1991 deel uit van de Europese actieprogramma's voor gelijke kansen.

Het huidige *Europese actieprogramma inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005)* is gebaseerd op de raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen en op het principe van *mainstreaming*. Het zou van invloed moeten zijn op al het beleid en alle activiteiten van de Commissie. Dit vijfde programma is dan ook ambitieuzer dan voorgaande programma's. Gelijkheid in vertegenwoordiging van vrouwen en mannen is één van de vijf hoofddoelen van het programma.

Ondanks bovengenoemde initiatieven blijkt uit de jaarlijkse rapporten van de Europese Commissie dat er nog steeds beloningsverschillen bestaan tussen vrouwen en mannen, dat de werkloosheidscijfers voor vrouwen hoger zijn dan die voor mannen en dat nog steeds te weinig vrouwen een bestuursfunctie of een politieke functie bekleden.

Aan de andere kant is de goedkeuring van Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 23 september 2002 die een aanpassing is van Richtlijn 76/207/EEG, *gelijke behandeling van*

mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden, zeer belangrijk. Niet alleen vanwege de opname van definities over het principe van gelijke behandeling, directe en indirecte discriminatie en (seksuele) intimidatie, maar met name vanwege de verantwoordelijkheid die dit meebrengt voor de sociale partners om het principe van gelijkheid in de praktijk te brengen.

Tenslotte dient te worden vermeld dat de Raad van de Europese Unie de *Aanbeveling van 2 december 1996 inzake de gelijke deelname van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces* heeft aangenomen. Doel hiervan is de lidstaten aan te zetten tot het bevorderen van gelijke deelname in alle lagen van de maatschappij (politiek, economie, justitie en de media) door de sociale actoren aan te sporen gelijke deelname van vrouwen en mannen te bevorderen in hun activiteiten. De verklaring van de Conferentie van Parijs van 1999 hecht dezelfde waarde aan “Vrouwen en mannen aan de macht”, in het bijzonder aan de bevordering van gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in leidinggevende posities bij werknemersorganisaties.

■ De internationale vakbondsorganisaties: EVV en IVVV

De behartiging van de belangen van werknemers, geïnspireerd op het solidariteitsbeginsel, vereist internationale inzet van vakbonden, aangezien de economie steeds internationaler wordt. Vooral werkende vrouwen hebben in deze geliberaliseerde arbeidsmarkt een kwetsbare positie.

Het organisatievraagstuk en de bescherming van vrouwelijke werknemers heeft hoge prioriteit voor alle vakbonden wereldwijd. Vakbonden hebben vrouwen net zo hard nodig als mannen vakbonden, want met een vakbondslidmaatschap kunnen ze ervoor zorgen dat hun arbeidsrechten worden gerespecteerd.

Op internationaal niveau zijn er twee grote koepels van vakcentrales waarbij de aan dit project meewerkende vakcentrales zijn aangesloten:

- Het Internationaal Verbond van Vrije Vakbewegingen (IVVV), opgericht in 1949.
- Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), opgericht in 1973.

A) Europees Verbond van Vakverenigingen

De analyses en rapporten van het EVV tonen aan dat ouderwetse denkbeelden en stereotypen over de rol van vrouwen bijdragen tot onvoldoende zelfvertrouwen bij vrouwen, terwijl tegelijkertijd mannen vrouwen moeizaam accepteren als vertegenwoordiger of woordvoerder. Mannen kunnen verder moeite hebben met het afstaan van hun machtspositie; ze voelen zich vaak bedreigd door actieve en zelfverzekerde vrouwen.

Volgens het EVV weerspiegelt de structuur van de vakbonden het ongeëmancipeerde karakter van de arbeidsmarkt. Ook bepaalde tradities en gebruiken binnen de vakbonden, zoals vergaderprocedures, taalgebruik en jargon en het feit dat het lastig is voor vrouwen om gebruik te maken van de door de vakbond aangeboden scholing, maken het moeilijk voor vrouwen.

Als gevolg hiervan lukt het maar weinig vrouwen het zogenaamde “glazen plafond” te doorbreken. Dat is de onzichtbare barrière die het vrouwen, door allerlei subtiele beperkingen die ze ondervinden, moeilijk maakt toegang te krijgen tot hogere besluitvormende functies. Vrouwen die het wel lukt om een hoge functie te bekleden dragen vervolgens een enorme verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de vakbonden hun vertegenwoordiging door vrouwen verbeteren.

In 1992 heeft het Uitvoerend Comité van het EVV een resolutie² aangenomen waarin onder meer staat dat “*het van essentieel belang is dat vrouwen bij de vakbonden een rol spelen bij de besluitvorming*”; Ook is besloten een vierjaarlijkse vrouwenconferentie te organiseren, de eerste in 1995, waarbij iedere keer zal worden vastgesteld hoe de ontwikkeling is van vrouwen in besluitvormende functies bij de bij het EVV aangesloten vakcentrales. Bovendien is in 1995 het eerste Actieplan voor Gelijke Kansen van het EVV goedgekeurd.

Het huidige Actieplan voor Gelijke Kansen, goedgekeurd op het EVV-Congres van Praag in mei 2003, heeft drie doelstellingen:

1. Het opheffen van de achterstand van de vrouwelijke vertegenwoordiging in besluitvormende organen.
2. Het verbreden van *gendermainstreaming*.
3. Het versterken van de rol van het orgaan dat verantwoordelijk is voor het beleid inzake gendergelijkheid.

Hoewel er weinig rapporten zijn geschreven over de vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormingsorganen van vakbondsorganisaties, heeft het EVV toch geprobeerd hier gegevens over te verzamelen voor de jaren 1993, 1998 en 2002. Het is geen toeval dat dit onderzoek in Europese context is gedaan, aangezien de EU zich sterk maakt voor de deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces, diverse instrumenten heeft ontwikkeld en eerder genoemde onderzoeken medefinanciert.

Het is niet gemakkelijk een algemeen beeld te krijgen van de situatie van de vrouwen in de vakbeweging. Dit heeft met name te maken met de uiteenlopende nationale, regionale en ideologische verschillen en tevens met de verschillen die er bestaan tussen de nationale vakcentrales en de aangesloten vakbonden. De periodieke onderzoeken van het EVV laten zien dat speciale maatregelen en structuren voor vakbondsvrouwen nog steeds een belangrijk rol vervullen in het stimuleren van beleid inzake gelijke kansen en gelijke vertegenwoordiging voor vrouwen en mannen. Tevens dienen er meer maatregelen te worden genomen, dan nu het geval is, om vrouwen het glazen plafond kunnen laten doorbreken. Pas dan kunnen ze hoge besluitvormende posities op regionaal en nationaal niveau binnen de vakbonden en vakcentrales gaan bekleden, en doorstromen naar een hoge functie op Europees niveau.

Er zijn vrouwen met voldoende potentieel om in de toekomst leidinggevende functies te bekleden bij de vakbonden, maar voor vele van hen zijn de drempels nu te hoog. Er zullen uitgebreide actieplannen

² “Een gender-perspectief in het EVV-beleid”, december 1992.

moeten worden opgezet met bijzondere maatregelen en een strategieën, zodat het aantal vrouwen op besluitvormende functies op nationaal en Europees niveau flink kan groeien.

Het EVV heeft het vakbondsbeleid ter versterking van de positie van vrouwen in de volgende categorieën ondergebracht:

- regelmatig organiseren van vrouwenconferenties;
- vrouwenadviescommissies of genderadviescommissies;
- vrouwen- of genderafdelingen;
- gereserveerde bestuursfuncties;
- garanties voor een evenredige vertegenwoordiging en verandering van de verkiezingsprocedures;
- vernieuwing van vakbondsactiviteiten;
- scholing met een genderperspectief.

Uit analyse van het EVV kunnen twee conclusies worden getrokken:

1. Een groot aantal vrouwelijke leden garandeert geen evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de besturen. Vrouwen- of gendercommissies moeten een zekere autonomie en voldoende middelen hebben, maar wel geïntegreerd zijn in de besluitvormende organen.

2. Ook al zou er een perfecte “vertegenwoordiging” bestaan van vrouwen in leidinggevende functies bij de vakbonden, dan nog moet “positieve actie” (gereserveerde posities of quota) worden aangevuld met algemeen beleid, dat gelijke rechten voor mannen en vrouwen binnen de organisaties garandeert (met andere woorden, een politiek commitment).

Deze positieve actie maatregelen dienen als overgang naar een situatie waarin tegemoet wordt gekomen aan de eisen van werkende vrouwen, zowel in hun werk voor de vakbond als in hun sociale, economische en politieke leven.

B) Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV)

Het IVVV heeft al een vrouwencomité sinds 1956, toen vrouwen nog maar 7 procent van het totale ledenaantal uitmaakten. Het is een actief comité dat een belangrijke rol heeft gespeeld bij de vorming van het beleid en de activiteiten van het IVVV en de aangesloten vakcentrales om de actieve participatie van vrouwen in de vakbeweging te stimuleren. Het comité heeft hiervoor de volgende strategie ontwikkeld:

- Vergroten van de rol van de vrouwencommissies binnen de regionale organisaties van het IVVV en hun lidorganisaties zodat bij alle vakbondskwesties rekening wordt gehouden met de opvattingen van vrouwen en zodat deze als katalysator kunnen fungeren voor veranderingen in de vakbeweging;
- Verbeteren van de vertegenwoordiging van vrouwen in diverse bestuursorganen, in het bijzonder het bestuur van het IVVV en het Congres, door middel van positieve-actiemaatregelen die op middellange termijn gelijkheid van mannen en vrouwen tot doel hebben;

- Bevorderen van scholing voor vakbondsvrouwen op het gebied van gelijke rechten, het organisatievraagstuk en algemene vakbondstrainingen;
- Volledige opname van het gelijkheidsbeginsel en het genderperspectief in alle beleid, programma's en activiteiten van het IVVV en de aangesloten vakverenigingen.

De vrouwencommissie heeft onder meer de volgende beleids- en actieplannen opgesteld: het positieve actieprogramma voor de integratie van vrouwen in vakbondsorganisaties, het positieve actieprogramma voor vrouwen en ontwikkeling, vakbondsbeleid op het gebied van de combinatie arbeid en zorg en op het gebied van geweld tegen vrouwen. Verder is er beleid ontwikkeld op het terrein van seksuele intimidatie zowel specifiek gericht op werksituaties als op de vakbeweging zelf.

Het werk van de vrouwencommissie laat zien dat dergelijke structuren een efficiënt instrument zijn om vakbonden te stimuleren vrouwen thema's op te pakken, maar ook dat ze nodig zijn om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de besturen van vakbonden en andere organisaties in de vakbeweging aan te pakken.

Deze structuren dragen ertoe bij dat vrouwen ook binnen andere organisaties de functies bekleden die hun toekomen, met meer kracht en met meer vertrouwen. Bovendien bevorderen ze de solidariteit tussen vrouwen onderling, zowel binnen als buiten de vakbonden.

Momenteel voert het IVVV een wereldwijde driejarige (2002-2005) ledenwerfcampagne voor vakbonden. De campagne heeft als slogan "*Vakbonden voor vrouwen, vrouwen voor vakbonden*" en richt zich op vier groepen werknemers:

- vrouwen die werken in de informele economie en vrouwen met een deeltijd en/of flexibel contract,
- jonge vrouwen
- migrantenvrouwen en vrouwen van etnische minderheden,
- andere groepen vrouwen waaraan de vakbondsorganisaties prioriteit geven, zoals vrouwen in de publieke sector, in industriële vrijhandelszones, etc.

Deze campagne heeft een ambitieus doel: het verdubbelen van het aantal georganiseerde vrouwen en het vergroten van het aantal vrouwen in besluitvormende en bestuursfuncties.

6. OVERZICHT VAN PRAKTIJKVOORBEELDEN

6.1 Overwegingen vooraf: vrouwen en diversiteit

Om de context en de ontwikkeling van de praktijkvoorbeelden te begrijpen moet eerst het concept diversiteit nader uitgelegd worden. Vrouwen worden niet alleen bepaald door hun geslacht. Ze zijn geen homogene groep, maar ze worden gekenmerkt door pluraliteit en diversiteit in nationaliteit, etniciteit, seksuele voorkeur, economische situatie, etc. Dit weerspiegelt zich enerzijds in de sociale werkelijkheid en in de arbeidsmarkt van elk land, en anderzijds in hoe vrouwen vertegenwoordigd zijn bij de vakbonden en wat hun functies zijn.

Om die reden zullen initiatieven om de vertegenwoordiging van vrouwen te verbeteren moeten worden aangepast aan de specifieke context van de betreffende vakorganisatie. Ondanks de verschillende situatie van vakbondsvrouwen in ieder land (lastige toegang tot werk, problemen om werk en zorgtaken te combineren, weinig carrièremogelijkheden etc.), is het voor de bonden toch mogelijk gemeenschappelijke oplossingen te vinden voor gemeenschappelijke problemen.

Vakbondsorganisaties moeten gelijke rechten voor vrouwen opeisen, op sociaal gebied en in de bedrijven en instellingen, omdat het recht op pluraliteit en het recht op vrije uitoefening van sociale vrijheden horen bij een rechtsstaat.

6.2 Praktijkvoorbeelden van de deelnemende organisaties

De hieronder genoemde praktijkvoorbeelden komen uit het onderzoek van internationale partners: de DGB in Duitsland, de FNV in Nederland, de TUC in het Verenigd Koninkrijk en de UGT in Spanje. De selectie is gebaseerd op de presentaties tijdens internationale werkconferenties. Het resultaat is een overzicht van praktijkvoorbeelden die moeten leiden tot de verwezenlijking van het hoofddoel van ons project: *“het vergroten en consolideren van de participatie van vrouwen in alle structuren van de vakbond, bij cao-onderhandelingen en bij de sociale dialoog”*.

Een aantal praktijkvoorbeelden zou bij meer dan één onderwerp kunnen worden ondergebracht, maar we hebben ervoor gekozen ze in de meest passende groep te plaatsen.

Een praktijkvoorbeeld moet altijd worden gezien als een positieve stap op weg naar gelijkheid. Aangezien dit handboek bedoeld is om praktijkvoorbeelden van evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan vakbondsorganisaties te identificeren en te analyseren, moet deze term niet in absolute zin worden gelezen, maar in relatieve zin. Dat wil zeggen, in relatie tot de politieke, sociaal-economische en tijdgebonden context waarin een vakbond opereert. Indien praktijkvoorbeelden te eenzijdig worden bekeken, kan dit belemmerend werken bij het in de praktijk brengen en het omzetten in beleid. Termen als “nuttige bepaling”, “positief voorbeeld” of “interessant gebruik” zullen in dit handboek dan ook als synoniem³ worden gebruikt

³ Toch moet de term “positief voorbeeld” niet worden verward met de term “positieve actie”: ook al zijn beide positieve voorbeelden, deze termen zijn niet uitwisselbaar.

In de eerste plaats is gemeenschappelijk kenmerk van alle geselecteerde praktijkvoorbeelden, dat bij alle betrokken vakorganisaties gepraat wordt over:

- quota en evenredigheid
- specifieke vakbondsstructuren voor vrouwenkwesties
- het opzetten van informatienetwerken

Veel van deze maatregelen worden op internationaal niveau gestimuleerd (EVV, IVVV). Deze vakbondsorganisaties hebben er bij hun leden op aangedrongen specifiek beleid te ontwikkelen op het gebied van gelijkheid, en dat heeft al concrete resultaten opgeleverd.

Bovendien worden in de rapporten van de DGB en het TUC maatregelen genoemd die zijn genomen om de positie van de vrouw binnen de vakbond in het geval van fusies tussen vakbondsorganisaties⁴ te beschermen en te verbeteren.

Zowel uit het rapport van het TUC als uit dat van de FNV blijkt dat de initiatieven en oplossingen die worden genoemd op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen vaak worden doorgetrokken naar de situatie van specifieke groepen met eigen problemen, zoals migranten en etnische minderheden, homoseksuele en lesbische werknemers, etc.

6.3 Thematisch overzicht van praktijkvoorbeelden

A) VERHOOGING VAN HET AANTAL VROUWELIJKE LEDEN

- Ledenwerfcampagne gericht op vrouwen (UGT)
- De 'Organising Academy' (TUC)

B) TOEGANG TOT BESTUURSFUNCTIES EN BESLUITVORMENDE ORGANEN

- Vrouwensecretariaten of afdelingen (UGT)
- Quota en evenredigheid (UGT)
- Quota en statuten (DGB)
- Gelijke vertegenwoordiging bij de sociale dialoog (UGT)
- Gereserveerde functies (TUC)
- Mentoring (DGB)
- Positieve actie (FNV)

C) FACILITEITEN IN DE BOND

- Cursussen en scholing over gendergelijkheid (UGT)
- Informatienetwerken (DGB)
- Beleid gericht op combinatie van arbeid en zorg (FNV)

⁴ Voor meer gedetailleerde informatie, verwijzen wij u naar de nationale onderzoeksrapporten, te vinden op de volgende website: <http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

D) KENNIS OVER PARTICIPATIE VAN VROUWEN IN DE VAKBEWEGING

- Het verzamelen van gegevens - 8 maart-enquêtes (FNV)
- Monitoring, (DGB)

E) PARTICIPATIE VAN EN BELANGENBEHARTIGING VOOR VROUWEN

- Actieplannen op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen (UGT)
- Opnemen van genderperspectief in cao's (UGT)
- Deelname aan sociale dialoog: onderhandelen vanuit een genderperspectief (UGT)
- Referendum: nieuwe vormen van besluitvorming (FNV)
- Maatregelen voor specifieke groepen vrouwen ((FNV)
- Vrouwencomités en vrouwenconferenties (TUC)
- Anti-discriminatie opnemen in grondslag en statuten (TUC)
- Equality audit (TUC)

A) VERHOGING VAN HET AANTAL VROUWELIJKE LEDEN

■ LEDENWERFCAMPAGNE GERICHT OP VROUWEN (UGT, Spanje)

Doel: verhoging van het aantal vrouwelijke leden evenredig aan de stijging van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt.

Het Vrouwensecretariaat van de UGT bereidt samen met de Afdeling Organisatie van de vakcentrale een ledenwerfcampagne onder vrouwen voor. Het is voor het eerst dat een ledenwerfcampagne uitsluitend gericht is op vrouwen.

Drie regio's doen mee aan de campagne: La Rioja, Navarra en Cantabria. In iedere regio worden twee bedrijven per sector geselecteerd aan de hand van een aantal criteria:

- Bedrijven met meer dan 50 werknemers en werkneemsters (één klein bedrijf en één middelgroot bedrijf)
- Een bedrijf waar vrouwen in de meerderheid zijn, een ander waar zij een minderheid vormen

De campagne wordt halverwege en aan het eind geëvalueerd. Monitoring vindt plaats gedurende het hele proces, zodat kan worden nagegaan hoe het ledental zich ontwikkelt door de campagne

In ieder gekozen bedrijf worden specifieke activiteiten uitgevoerd om het aantal vrouwelijke leden te verhogen.

■ DE 'ORGANISING ACADEMY' (TUC, Verenigd Koninkrijk)

Doel: opleiding voor bestuurders en professionele ledenwervers.

Begin 1998 opende de *Organising Academy* van de TUC haar deuren voor 36 kandidaten, die twaalf maanden lang intensief geschoold zouden worden als professionele ledenwervers. De opleiding tot *organisier* bestaat gedeeltelijk uit theoretische lessen en gedeeltelijk uit praktijkopdrachten, dat wil zeggen, het organiseren van projecten onder begeleiding van een ervaren iemand. Daarna worden de organisiers aangenomen door de TUC samen met de financierende bond. De bedoeling is dat ze blijven werken als *organisiers* en in staat zijn hun eigen wervingsprogramma's te draaien, hetzij binnen de financierende bond, hetzij binnen een van de andere bonden van de TUC.

Een van de belangrijkste taken van de *organisiers* was directe werving: ze bezochten de bedrijven en overtuigden steeds meer werknemers en werknemsters zich aan te sluiten, met name in sectoren zoals de detailhandel en call-centra, waar vakbondsorganisatie- en vertegenwoordiging zwak is.

Een evaluatie van het functioneren van de Academy, ter gelegenheid van haar eerste lustrum, leidde tot de conclusie dat de *organisiers* redelijk veel succes hadden gehad met de werving van nieuwe leden en kaderleden, met name onder vrouwen en jongeren. Ook besteedden de meeste *organisiers* aandacht aan cao-onderhandelingen en de organisatie van het werk.

B) TOEGANG TOT BESLUITVORMENDE ORGANEN

■ VROUWENSECRETARIATEN OF -AFDELINGEN (UGT, Spanje)

Doel: effectievere beleidsontwikkeling en belangenbehartiging van vrouwelijke leden en andere werkende vrouwen.

Bij resolutie van het 33^{ste} congres van de vakcentrale UGT (1983) werd het Vrouwensecretariaat opgericht.

De snelle veranderingen in de jaren tachtig, die volgen op de langzame stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de jaren zeventig, vereisen dat de vakbeweging een duidelijke positie inneemt.

Het wordt noodzakelijk specifieke actieplannen te maken en deze af te stemmen met andere vakbondsvrouwen. Ook ontstaat de noodzaak een eigen ruimte te creëren. Dat wordt het Vrouwensecretariaat. Het secretariaat streeft uiteindelijk naar zijn eigen opheffing, als de sociale uitsluiting en discriminatie van werkende vrouwen is opgeheven. Het secretariaat beschouwt zichzelf niet als een aparte, speciale afdeling, maar streeft juist naar samenwerking met andere afdelingen.

Het 34^{ste} congres van de vakcentrale (1986) erkent het werk van het Vrouwensecretariaat en moedigt het secretariaat aan verder te gaan met zijn activiteiten. Binnen het bestuur wordt een verantwoordelijke benoemd waaronder het Vrouwensecretariaat zal vallen. Het secretariaat krijgt de beschikking over financiële en personele middelen om zijn taken te vervullen.

Ook in de aangesloten bonden en de UGT structuren in de regio's en autonome gebieden worden Vrouwensecretariaten opgericht.

Het Vrouwensecretariaat heeft de volgende taken:

- Actief werken aan grotere vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormende organen van de bond: dagelijkse besturen, commissies en congressen
- Informatie, scholing en advies aanbieden over vrouwenproblematiek
- Bestuderen, ontwikkelen en toepassen van vakbondsbeleid voor en over vrouwen
- Bevorderen van het opnemen van vrouwen in de kieslijsten voor vakbondsverkiezingen in de bedrijven en in cao- onderhandelingscommissies
- Zorgen dat vrouwen toegang krijgen tot de institutionele vertegenwoordiging van de bond

■ QUOTA EN EVENREDIGHEID (UGT, Spanje)

Doel: zorgen voor participatie van vrouwen in besluitvormende en controlerende functies

Bij resolutie van het 37^{ste} congres van de UGT (1998) werd een clause aan de vakbondsstatuten toegevoegd, die als doel had het aantal vrouwen binnen de organisatie te verhogen via een systeem van quota en evenredigheid:

“De vakcentrale zal een systeem van participatie in de congressen, commissies en dagelijkse besturen invoeren op alle niveaus om te garanderen dat het aantal mannen en vrouwen in deze organen evenredig is aan het aantal mannelijke en vrouwelijke leden van de UGT. Het aantal mannen en vrouwen moet evenredig zijn aan het aantal vrouwelijke en mannelijke leden van iedere regionale structuur en vakbond. Richtlijn is dat geen van beide seksen een vertegenwoordiging van meer van 80% of minder dan 20% mag hebben.”

Tijdens het 38^{ste} congres van de vakcentrale werd quotasysteem verplicht gesteld, en geen aanbeveling, zoals in eerste instantie werd voorgesteld in de resoluties van het 37^{ste} Congres. Deze verplichting luidt *“...In ieder geval wordt een minimale aanwezigheid gegarandeerd van 20% voor iedere sekse in die organisaties met dit percentage leden of hoger”*. Deze verandering zal directe invloed hebben op de participatie van vrouwen in de vakbondsstructuren, waardoor hun vertegenwoordiging in belangrijke mate zal toenemen. Op deze manier zullen vrouweneisen in alle geledingen van de bond gehoord worden.

Drie maanden na de invoering van deze deelnamegarantie werden de resultaten van de positieve-actiemaatregel al zichtbaar; inmiddels is zij als praktijkvoorbeeld opgevoerd door het Europees Vakverbond (EVV).

■ QUOTA EN STATUTEN (DGB, Duitsland)

Doel: betere participatie van vrouwen in interne vakbondstructuren.

De dienstenbond Ver.di is het resultaat van een fusie tussen verschillende Duitse vakbonden in 2001. De vrouwen binnen de bond slaagden erin speciale bepalingen over participatie van vrouwen en gendergelijkheid op te nemen in de oprichtingsstatuten, bijvoorbeeld:

- Minimale quota voor vrouwen: voor alle vakbondsorganen en commissies, evenredig aan het aantal vrouwen in iedere sector.
- Opzetten van structuren voor vrouwenwerk binnen de bond:
 - vrouwenraden op landelijk, deelstaat en regionaal niveau. Op lokaal niveau is oprichting van een lokale vrouwenafdeling gewenst maar niet verplicht.
 - bindende vertegenwoordiging van vrouwen in de specifieke sectoren.
- Vertegenwoordiging van vrouwen en vrouwenzaken in de vakbondscomités:
De vrouwenraad op ieder niveau en de vertegenwoordigsters van specifieke sectoren sturen een afgevaardigde naar de besturen van de sectoren en de specifieke deelgebieden.

De regels rond de cao-onderhandelingen voorzien in deelname van een extra vertegenwoordigster in de landelijke CAO-commissie, namelijk een expert op het gebied van vrouwenbeleid en gendergelijkheid.

- Interne verantwoordelijken voor vrouwenwerk:
Om de belangen van de vrouwelijke werkneemsters van de vakbond te vertegenwoordigen, werd in december 2003 een overeenkomst van kracht om gelijke kansen onder het personeel van de bond te bevorderen. De vertegenwoordigsters worden gekozen door de werkneemsters van de bond en doen dit werk, waarvoor zij worden vrijgesteld gedurende een periode van vier jaar. Hun missie is het vrouwenwerk van de verschillende bondsstructuren te coördineren en maatregelen te treffen voor betere afstemming van werk en zorg.

■ GELIJKE VERTEGENWOORDIGING IN DE SOCIALE DIALOOG (UGT, Spanje)

Doel: verbetering van de participatie van vrouwen in de sociale dialoog, waardoor hun belangen beter worden behartigd.

Op basis van een akkoord tussen de belangrijkste Spaanse vakcentrales, vertegenwoordigde UGT deze organisaties in de Europese sociale dialoog vanuit een genderperspectief. Het Vrouwensecretariaat neemt deel aan deze dialoog via het Europees Vakverbond (EVV), waarvan de Secretaris Generaal van de UGT nu voorzitter is.

Naast deelname op Europees niveau noemen wij twee praktijkvoorbeelden op het gebied van sociale dialoog in Spanje: de paritaire samenstelling van de delegatie van de UGT in dit proces

en de oprichting van een werkgroep genderkwesties die meedoet aan de gezamenlijke voorbereidingen van de sociale dialoog door de verschillende vakcentrales.

■ GERESERVEERDE FUNCTIES EN MINIMUM-QUOTA (TUC, Verenigd Koninkrijk)

Doel: participatie van vrouwen in landelijke besturen en in bepaalde uitvoerende organen garanderen.

In 1979 publiceerde de TUC een manifest met de titel “*Gelijkheid voor vrouwen binnen vakbonden*”. Hierin werd (o.a.) voorgesteld dat de aangesloten vakbonden deelname van vrouwen in besluitvormende organen moesten garanderen door middel van extra zetelsof door coöptatie⁵.

Destijds was het doel om “enige vrouwelijke vertegenwoordiging” te bereiken. Nu is het streven gericht op evenredigheid van de participatie van vrouwen in de besturen opzichte van het aantal vrouwelijke leden van de bond.

Er zijn overigens enkele grote TUC-bonden die gereserveerde functies voor vrouwen hebben in hun landelijke besturen.

De TUC zelf besloot al in de jaren twintig twee plaatsen in de de algemene raad uitdrukkelijk te reserveren voor vrouwen. Op dit moment worden twee van de drie hoogste functies in de TUC door vrouwen bekleed.

De bond T&G stelde in 1998 de norm “minimale evenredigheid” in, die voorschrijft dat het aantal vrouwelijke leden van de bondscommissies tenminste evenredig moet zijn aan het aantal vrouwelijke leden in de betreffende sector.

Het TUC Congres besloot in 2001 dat alle bonden zich statutair moesten committeren aan het bevorderen van gelijkheid en het bestrijden van alle vormen van discriminatie. Om te voorkomen dat dit besluit een papieren tijger zou worden, zonder praktische consequenties, verplichtte de TUC zich een audit uit te voeren bij al haar bonden⁶ van hun beleid en activiteiten inzake gelijke kansen en antidiscriminatie (inclusief CAO-inzet scholing en andere dienstverlening, en hun rol als werkgever).

■ MENTORING / TUTELAJE (DGB, Alemania)

Doel: verbetering van scholing en training van vrouwen ten behoeve van een betere positie op de arbeidsmarkt en in de bond, verbetering van sociale en technische vaardigheden, toegang tot kennis van ervaren werknemers.

⁵ Nieuwe bestuursleden worden gekozen door de zittende bestuursleden.

⁶ Zie verderop het praktijkvoorbeeld “Audit voor iedereen”.

Het project begon in 2000 en duurde 15 maanden. Alle DGB-bonden in een van de deelstaten namen eraan deel. Er werden 16 koppels gevormd met een dubbele doelstelling: vrouwen ondersteunen in hun baan én in hun vakbondsfunctie, en ze te scholen voor nieuwe functies.

Mentoring is een persoonlijke leerproces waarin iedere deelnemster de verantwoordelijkheid op zich neemt zich in te zetten voor haar eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling.

De mentoren (mannen en vrouwen) geven steun en delen hun kennis met de vrouwen, om hun motivatie te vergroten. Het project is met name gericht op jongeren binnen de bond.

Uit de evaluatie van het project bleek dat het mentorschap de vrouwen meer inzicht heeft gegeven in hun professionele mogelijkheden en in het vakbondsbeleid, meer zekerheid en vaardigheden. Het leverde hen interessante aanbevelingen op om problemen op te lossen en informele netwerken te ontwikkelen.

■ POSITIEVE ACTIE (FNV, Nederland)

Doel: het stimuleren van het aanstellen van vrouwen door de bond, om zo bij te dragen aan de verbetering van gelijke kansen binnen de bond.

In 1986 publiceerde de 8 maart-enquête, over de positie van vrouwen binnen de vakbeweging, voor het eerst het (lage) aantal vrouwen onder de bestuurders. De enquête wordt verder uitgelegd in een andere paragraaf (*Kennis over de participatie van vrouwen in de vakbeweging*). Daarop begon een grote FNV-bond (de Industriebond) een speciale wervingscampagne alleen onder vrouwen. Tot dan toe werden de bestuurders van de bond bij voorkeur geworven onder kaderleden (met name mannen); in de nieuwe ronde werden ook ongeorganiseerde werknemers geaccepteerd⁷. Dit voorbeeld van positieve actie werd al snel overgenomen door andere bonden en door de vakcentrale.

De nieuwe methode van werving was tevens het begin van een radicale verandering van de werkcultuur binnen de bonden. Eén van de belangrijkste elementen van deze verandering was het feit dat vakbondsbestuurders parttime konden gaan werken (vier dagen per week), terwijl ze voorheen altijd beschikbaar moesten zijn.

Kort daarna kwamen er nieuwe arbeidsvoorwaarden voor werknemers en werkneemsters van de bond: kinderopvang, verbetering van de regelingen rond ziekte, regulering van deeltijdwerk, verbetering van het beleid tegen seksuele intimidatie etc., voor alle werknemers van de FNV en de aangesloten bonden.

Deze maatregelen, die werden genomen om werk en zorg beter op elkaar af te stemmen, niet alleen voor vrouwen, maar ook voor mannen, zijn opgenomen in de CAO van de vakcentrale FNV en in die van de meeste bonden.

⁷ Later fuseerde de Industriebond met drie andere bonden en vormde FNV Bondgenoten.

C) FACILITEITEN IN DE BOND**■ CURSUSSEN EN SCHOLING VOOR GELIJKE KANSEN (UGT, Spanje)**

Doel: basisinformatie verstrekken over beleid voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, stimuleren van uitwisseling van informatie en ervaringen.

Het Vrouwensecretariaat van de UGT zorgt voor cursussen voor bestuurders, voor (kader) leden, en andere werknemers en werknemers.

De cursussen hebben tot doel belangstellenden te scholen in een genderperspectief en hun inzicht en instrumenten te geven om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de bedrijven te bevorderen.

■ NETWERKEN VAN OR-LEDEN (DGB, Duitsland)

Doel: stimuleren van uitwisseling van informatie en ervaringen tussen vrouwen die gelijksoortige situaties tegenkomen op hun werk en in de bond.

Gecoördineerd door de vakcentrale DGB en verschillende aangesloten bonden is de afgelopen jaren een groot aantal vrouwennetwerken opgezet. Hier wordt het netwerk van de IG Metall voor vrouwen in ondernemingsraden gepresenteerd, dat werd opgericht in 1997.

Met deze netwerken wordt beoogd het isolement dat veel vrouwelijke OR-leden ervaren als ze proberen gelijke kansen op de werkvloer te bevorderen, te doorbreken. Dit is vooral moeilijk in bedrijfstakken zoals de metaalindustrie, waar de het overgrote deel van de werknemers man is.

Het netwerk helpt vakbondsvrouwen ervaringen uit te wisselen en geeft informatie over actuele kwesties inzake gelijke-kansenbeleid, strategieën en wetgeving. De positie en de onderhandelingscapaciteiten van de vakbondsvrouwen worden hierdoor versterkt.

Bovendien beschikken de informele netwerken -via nieuwe technologieën (Internet)- over middelen om snel en direct toegang te krijgen tot actuele informatie.

Voorwaarden voor het succes van de netwerken zijn:

- voldoende personele en financiële middelen
- er moet een groep zijn die de behoefte voelt te communiceren
- de groep moet een gemeenschappelijke sociale identiteit hebben
- er moet iemand worden aangewezen die verantwoordelijke is voor de sociale interactie en voor het netwerk in het algemeen
- het belang van het netwerk moet erkend worden
- de virtuele netwerken moeten beschikken over geschikte technische infrastructuur.

■ **BELEID GERICHT OP COMBINATIE VAN ARBEIDEN ZORG: AFSTEMMING VAN WERKTIJDEN EN KINDEROPVANG (FNV – Nederland)**

Doel: verbetering van de kwaliteit van het leven van vrouwelijke en mannelijke medewerkers van de vakbeweging, voorbeeldfunctie voor andere bedrijven en instellingen.

Dit praktijkvoorbeeld is eerder al beschreven (zie “positieve actie”).

D) KENNIS OVER DE PARTICIPATIE VAN VROUWEN VAKBEWEGING

■ **ONDERZOEK NAAR BELEMMERINGEN VOOR VROUWEN IN DE BESTUURSORGANEN (UGT, Spanje)**

In 2003 werd door de UGT, in samenwerking met de *Fundación Mujeres*, onderzoek uitgevoerd dat tot doel had te identificeren welke obstakels een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van de vakcentrale UGT belemmeren. Dit was een aanvulling op eerdere maatregelen om de participatie van vrouwen te vergroten.

De obstakels die participatie van vrouwen in bestuursorganen in de weg zitten, hebben vooral te maken met de dynamiek en werkwijze van de organisatie (werk- en organisatiecultuur), en de tijden van scholing en training. Alles is gebaseerd op mannelijke normen en belangen. Daardoor is de structuur erg moeilijk toegankelijk voor vrouwen.

De organisatiestructuur op zich is al problematisch. Daarom stellen vrouwen horizontaal werken voor, teamwerk, efficiënte vergaderingen, een verbetering van de werktijden, etc. Vrouwen zijn van mening dat de obstakels voor toegang tot bestuurlijke functies binnen de bond zelf liggen. Mannen vinden daarentegen dat de obstakels voor vrouwen buiten de bond liggen en te maken hebben met het afstemmen van gezinsleven en werk. Deze stereotyperingen en vooroordelen leven breder in de maatschappij en dus ook in de vakbeweging.

Het onderzoek toont aan dat er verschillen bestaan tussen de visie van mannen en vrouwen, op het gelijke-kansenbeleid van de bond en op de concrete aanwezigheid, rol en vakbondloopbaan van vrouwen. Die loopbaan wordt uiteraard vertraagd door de trage toename van vrouwen op de arbeidsmarkt, en daarmee ook in de vakbeweging.

Het onderzoek diende als start voor het project waaruit deze publikatie is voortgekomen.

■ **HET VERZAMELEN VAN GEGEVENS – 8 maart-enquêtes (FNV – Nederland)**

Doel: jaarlijks informatie over de participatie van mannen en vrouwen in de vakbeweging verzamelen en , vergelijken om op basis daarvan beleid te kunnen ontwikkelen

Sinds 1984 verzamelt het Vrouwensecretariaat van de FNV gegevens over de participatie van vrouwen in de FNV en de aangesloten bonden. De belangrijkste resultaten worden jaarlijks gepubliceerd, en wel op 8 maart, Internationale Vrouwendag.

De 8 maart-enquête vormt de basis voor het beleid op het gebied van gelijke Kansen binnen de FNV en haar bonden. Soms dient de enquête als rechtvaardiging voor de noodzaak het beleid te intensifiëren, als blijkt dat sommige bonden het beter doen dan andere. Bij bepaalde gelegenheden worden ook beleid en activiteiten op het gebied van gelijke kansen geïnterpreteerd in de 8 maart enquête. Zo nu en dan wordt de vraagstelling verbreed naar jongeren en etnische minderheden

■ MONITORING (DGB, Duitsland)

Doel: in kaart brengen van van de concrete vorderingen op het gebied van participatie van vrouwen en mannen binnen de bond ten behoeve van eventuele nieuwe maatregelen.

Een bond met veel vrouwelijke leden was de eerste DGB-bond die in 1986 besloot een om de aanwezigheid van vrouwen binnen de organisatie zichtbaar te maken. Voor ieder bondcongres moest een verslag worden gemaakt waarin de stand van zaken aangaande vrouwen in de bond uiteen werd gezet. Op basis hiervan konden maatregelen voorgesteld om de vertegenwoordiging van vrouwen op alle niveau's in de bond te verbeteren.

Deze verslagen bevatten zeer waardevolle informatie. Zo haalden ze de zwakke punten boven water die opvielen tijdens de referentieperiode.; Hierdoor is het gemakkelijker het probleem te analyseren en voorstellen te doen om de situatie te verbeteren.

E) PARTICIPATIE VAN EN BELANGENBEHARTIGING VOOR VROUWEN

■ ACTIEPLANNEN OP HET GEBIED VAN GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN (UGT, Spanje)

Doel: voortgang boeken met betrekking tot de gestelde doelen om gelijke kansen te voor vrouwen en mannen te bevorderen

Het Vrouwensecretariaat stelt hoofdlijnen voor om de eisen van vrouwen op te pakken. Deze worden uitgewerkt in de *Planes de Acción Sindical para la Igualdad* (Actieplannen van de bond voor gelijke kansen). Hierin worden concrete doelen, maatregelen en activiteiten voor een congresperiode geformuleerd. Het is een geschikt middel om vorm te geven aan emancipatiebeleid in al haar facetten. Het heeft ook een positieve uitstraling naar buiten.

Tot op heden zijn er vier *Planes de Acción Sindical para la Igualdad* geweest. Het eerste werd vlak vóór het 35ste congres van de vakcentrale goedgekeurd, en het vierde plan is op dit moment in uitvoering.

Het eerste *Plan de Acción Sindical para la Igualdad* werd goedgekeurd tijdens de vierde vrouwenconferentie, die vóór het 35^{ste} congres van de UGT werd gehouden (1990) en werd uitgevoerd tijdens het mandaat volgend op dat congres.

In het eerste plan ging het met name om activiteiten gericht op:

- Verhoging van de participatie van vrouwen op alle niveaus van de organisatie van UGT en bonden.
- CAO-voorstellen om gelijke kansen in de bedrijven te bewerkstelligen.

Het tweede *Plan de Acción Sindical para la Igualdad* ging van start vóór het 37^{ste} congres van de vakcentrale. Het ging om de integratie van het emancipatiestreven in alle beleidsactiviteiten van de organisatie. De belangrijkste doelstellingen van het tweede Plan de Acción Sindical waren:

- Het versterken van de Vrouwensecretariaten van vakcentrale en bonden, opdat zij emancipatiebeleid kunnen ontwikkelen en uitvoeren.
- Actieve participatie van vrouwen in alle bondsstructuren, om ervoor te zorgen dat het gelijke-kansenbeleid volledig wordt geïntegreerd in alle algemene beleidsterreinenmaatregelen van de UGT.

Bij resolutie van het 37^{ste} congres (1998) werd het zogenoemde quotasysteem goedgekeurd, waarin streefcijfers voor deelname van vrouwen aan de verschillende niveau's van besluitvorming in vakcentrale en bonden zijn opgenomen.

Het derde *Plan de Acción Sindical para la Igualdad* werd vastgesteld door een Comité van de vakcentrale in 2000. Het volgde dezelfde lijn als die van de resoluties van het 37^{ste} congres: versterking van de participatie van vrouwen op alle niveaus van vakcentrale en bonden en de ontwikkeling van vakbondsstrategieën gericht op gelijkheid. De belangrijkste doelstellingen zijn:

- Verhogen van het aantal vrouwelijke leden in sectoren waar de organisatiegraad niet zo hoog is.
- Een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in bondstructuren bewerkstelligen op basis van het percentage vrouwelijke leden in iedere sector of regio.
- Verbetering CAO-afspraken op het gebied van gelijke kansen, parallel met een grotere participatie van vrouwen in cao-onderhandelingen.

Het vierde *Plan de Acción Sindical para la Igualdad* loopt vanaf het 38^{ste} congres van de UGT (2002). Dit moet als referentiepunt fungeren voor de actieplannen die ontwikkeld moeten worden op niveau van de bonden. Zij moeten de plannen aanpassen aan hun sector, aan de kenmerken van hun leden en hun behoeften, zowel op het gebied van participatie en vakbondsvertegenwoordiging van vrouwen, als op het gebied van de integratie van een genderperspectief in hun activiteiten.

De belangrijkste doelstellingen zijn:

- Integratie van een genderperspectief in alle vakbondsbeleid.
- Het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen garanderen via sociale dialoog en cao-onderhandelingen.
- De participatie van vrouwen op besluitvormende posten, in het management en op andere belangrijke posities verbeteren.

Het quotasysteem werd definitief verplicht gesteld, omdat het eerder slechts als een aanbeveling werd beschouwd, waar men zich niet aan hoefde te houden. Drie maanden na de invoering waren de resultaten van deze positieve actie al zichtbaar. Het Europees Vakverbond (EVV) heeft het als een goed voorbeeld bestempeld.

■ OPNEMEN VAN EEN GENDERPERSPECTIEF IN CAO'S (UGT, SPANJE)

Doel: voortgang boeken met betrekking tot gelijke kansen t voor vrouwen en mannen.

CAO'S moeten artikelen bevatten die de gelijke behandeling van vrouwen en mannen garanderen.

Bonden consulteren hun vrouwensecretariaat (of dat van de vakcentrale) om de principeakkoorden van CAO's te beoordelen op vormen van genderdiscriminatie.

■ DEELNAME AAN DE SOCIALE DIALOOG: ONDERHANDELEN VANUIT EEN GENDERPERSPECTIEF (UGT, SPANJE)

Doel: verbetering van deelname van vrouwen aan CAO-onderhandelingen, teneinde thema's in de CAO's op te nemen die voor vrouwen belangrijk zijn.

In het kader van een centrale aanbeveling in december 2001 kwamen de vakcentrales UGT en CCOO en de werkgeversorganisaties CEOE en CEPYME overeen een onderzoek uit te voeren naar mogelijke obstakels voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. In dit onderzoek moest gezocht worden naar geschikte strategieën voor sociale partners om gelijke kansen te stimuleren. Vertegenwoordigsters van het Vrouwensecretariaat van de UGT namen deel aan de werkgroep die het onderzoek uitvoerde.

De aanbevelingen van de werkgroep werden meegenomen in de landelijke aanbevelingen voor het jaar 2003, verlengd tot 2004 (zie onderzoek van de UGT voor dit project).

■ REFERENDUM: NIEUWE VORMEN VAN BESLUITVORMING (FNV, NEDERLAND)

Doel: grotere deelname van vrouwen aan besluitvormingsprocessen.

Tegenover de traditionele besluitvorming in vakbondsvergaderingen waaraan vooral mannelijke kaderleden deelnemen, werd in 2003 het referendum gebruikt als methode om de leden te raadplegen.

Het onderwerp van consultatie was de uitkomst van de landelijke onderhandelingen tussen de drie vakcentrales, de werkgeversorganisaties en de regering. Alle leden konden per post stemmen. Het aantal vrouwelijke stemmers was veel hoger dan met de traditionele vormen van besluitvorming.

In mei 2004 werd een tweede referendum gehouden over beleid dat de regering probeerde op te leggen aan de sociale partners. Deze keer konden de leden kiezen of ze per post, via internet of telefonisch wilden stemmen. Opnieuw was de deelname van vrouwen groter dan bij de traditionele methode.

■ MAATREGELEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN VROUWEN (FNV, Nederland; TUC, Verenigd Koninkrijk)

Doel: tegemoetkomen aan de behoeften van specifieke groepen vrouwen, stimuleren van hun betrokkenheid bij besluitvorming vanwege de onwenselijkheid van dubbele discriminatie.

Het Vrouwensecretariaat van de FNV werkt al bijna tien jaar nauw samen met het Secretariaat Etnische Minderheden. Gezamenlijke activiteiten voor zwarte en migrantenvrouwen worden georganiseerd. Een aantal medewerksters van beide Secretariaten behoort zelf tot de doelgroep (voorbeeldfunctie).

De 'equality-audit' van de TUC evalueert en beoordeelt alle discriminatiegronden. Er wordt niet alleen gekeken naar vrouwen en gender, maar ook naar andere (etnische minderheden, mensen met een handicap, lesbische en homoseksuele leden, biseksuelen en transseksuelen).

■ VROUWENCOMMISSIES EN VROUWENCONFERENTIES (TUC, Verenigd Koninkrijk)

Doel: uitwisseling van informatie en ervaringen tussen vrouwen in de bond stimuleren om een platform voor nieuw beleid en andere activiteiten te bieden.

Meer dan de helft van de bonden die deelnamen aan de eerste equality-audit van de TUC hebben speciale landelijke groepen of commissies voor vrouwelijke leden of algemene commissies voor gelijkberechtiging, die zich onder andere inzetten voor vrouwenrechten.

Een paar van die commissies komen voort uit informele netwerken die vrouwen zelf hebben opgezet en die mettertijd zijn veranderd in meer geïnstitutionaliseerde organen binnen de vakbondsstructuren.

Veel comités houden jaarlijkse of tweejaarlijkse vrouwenconferenties, die op hun beurt weer petitie's of afgevaardigden naar de landelijke vakbondsconferentie kunnen sturen.

Een van de bij de TUC aangesloten bonden, de T&G, hield in 2002 een conferentie over vrouwen, ras en gelijkheid, waarin werd gesproken over gemeenschappelijke thema's rond emancipatie en discriminatiebestrijding.

■ **BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE OPNEMEN IN GRONDSLAG EN STATUTEN (TUC, Verenigd Koninkrijk)**

Doel: institutionele verankering van strijd tegen discriminatie

In 2001 kwamen de afgevaardigden op het congres van de TUC overeen dat alle bonden een "stevige betrokkenheid moesten hebben bij het stimuleren van gelijkheid voor allen". Dit hield in dat er criteria moesten komen om deze betrokkenheid om te zetten in een voorwaarde voor aansluiting bij de TUC. Aldus werd vastgesteld dat iedere bond moest beloven discriminatie te verbieden "binnen de eigen structuren en in alle activiteiten, onder andere in het eigen personeelsbeleid".

Het voornemen kwam voort uit een intern onderzoek naar institutioneel racisme, dat was uitgebreid naar alle soorten ongelijkheid en discriminatie.

Alle bonden aangesloten bij de TUC moesten de volgende clause opnemen in hun statuten of grondslag als een soort "gedragscode":

Een van de doelstellingen van de bond is:

a) het stimuleren van gelijkwaardigheid voor allen via:

i) CAO-onderhandelingen, publiciteitsmateriaal en publiciteitscampagnes, vertegenwoordiging, vakbondsorganisatie en vakbondsstructuren, scholing en training, organisatie en aannamebeleid, het leveren van andersoortige diensten en ondersteuning, andere activiteiten;

ii) het eigen aannamebeleid

b) actief verzet tegen alle vormen van pesterijen, vooroordelen en discriminatie op basis van gender, ras, etnische of nationale afkomst, religie, kleur, klasse, familieverantwoordelijkheden, burgerlijke staat, seksualiteit, handicap, leeftijd of een andere persoonlijke omstandigheid of kenmerk."

Om deze initiatieven te ondersteunen en hun praktische uitwerking te evalueren, werd afgesproken dat de TUC om de twee jaar een equality-audit zou uitvoeren onder de aangesloten bonden; de resultaten hiervan worden in de vorm van een rapport gepresenteerd aan het congres. De eerste audit werd in 2003 gedaan, zoals beschreven hieronder.

■ **EQUALITY-AUDIT (TUC, Verenigd Koninkrijk)**

Doel: het evalueren van de vorderingen en belemmeringen bij de uitvoering van het beleid ter bevordering van het principe van gelijke kansen.

De eerste keer had de equality-audit van de TUC de vorm van een vragenlijst van 46 bladzijden met 100 vragen over beleid en activiteiten op het gebied van gender, ras, handicaps, seksuele oriëntatie en leeftijd. De bonden hadden zes maanden om te antwoorden en de nodige informatie te verzamelen.

De TUC wilde de eerste audit te evalueren vóór de start van de tweede. De evaluatie toont aan dat de meeste bonden van mening zijn dat de audit ze heeft geholpen om thema's op het gebied van gelijke kansen te integreren met de cao-onderhandelingen. Ook vindt de meerderheid van de deelnemers dat de audit aan het licht heeft gebracht waar de lacunes tussen beleid en actie zitten, en waar er gebrek aan informatie bestaat binnen de bond.

7. CONCLUSIES

Dit brochure is het eindproduct van het Europees project “*Gelijke vertegenwoordiging van Mannen en Vrouwen in de vakbondsorganisaties*”. De lange-termijndoelstelling van dit project is de verhoging van de participatie van vrouwen in alle structuren van de vakbondsorganisaties, in de cao-onderhandelingen en in de sociale dialoog. Daarmee moet de kwaliteit van leven en werken van werkende vrouwen verbeterd worden.

De goede praktijkvoorbeelden die wij zijn tegengekomen kunnen worden doorgetrokken naar andere Europese vakorganisatie. Hierbij moet uiteraard rekening worden gehouden met de specifieke kenmerken van iedere aangesloten vakcentrale en de sociaal-economische verschillen in ieder land. De informatie die wij verzameld hebben over de participatie van vrouwen op besluitvormende posities binnen de vakbeweging tonen aan dat onze inzet voor het instellen van quota voor vrouwen nog steeds nodig is. Vakbondsstructuren die zich speciaal richten op problemen van werkende vrouwen blijven evenzeer nodig, zo blijkt uit ons onderzoek.

Het verhogen van de participatie van vrouwen in cao-onderhandelingen en sociale dialoog op regionaal, nationaal en Europees niveau is noodzakelijk ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werkende vrouwen. Dit handboek beschrijft een aantal goede praktijkvoorbeelden op het gebied van sociale dialoog, maar het is nog niet mogelijk precies te weten te komen hoeveel vrouwen meedoen aan cao-onderhandelingen.

Het is nog steeds nodig te werken aan een bredere toepassing van de CAO's, omdat veel werkende vrouwen (vanwege hun arbeidscontract of vanwege de sectoren waar zij werkzaam zijn), buiten de CAO's vallen. Maar we hebben niet alleen breder toegepaste CAO's nodig, de CAO's moeten ook beter worden: betere inhoud, vanuit het perspectief van de strijd tegen discriminatie en vanuit een genderperspectief.

Daarom is de participatie van vrouwen in de onderhandelingsprocessen onontbeerlijk.

8. INTERESSANTE WEBSITES

WEBSITE VAN HET PROJECT. Handboek voor goede praktijkvoorbeelden (Duits, Engels, Spaans Nederlands) en onderzoeken van alle betrokken vakcentrales(Engels en Spaans):

<http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

OFFICIËLE CONFINANCIERS VAN HET PROJECT

- **Algemene Directie Werkgelegenheid en Sociale Zaken – Europese Commissie:**

<http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

- **Ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Zaken van Spanje:**

<http://www.mtas.es/>

DEELNEMENDE VAKCENTRALES IN HET PROJECT

- **Vrouwensecretariaat van de UGT – initiatiefnemer:**

<http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

- **Leden:**

- **FNV (Nederland):** <http://www.fnv.nl/vrouwen>

- **DGB (Duitsland):** <http://www.dgb.de>

- **TUC (Verenigd Koninkrijk):** <http://www.tuc.org.uk>

ANDERE INTERESSANTE LINKS

- **Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV):**

<http://www.etuc.org/>

- **Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV):**

<http://www.icftu.org>



Comisión Europea