

Charter - Charte Gender mainstreaming

23.09.04

Gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbonden
Égalité des femmes et des hommes dans les syndicats



Werkgroep / Groupe de travail:

Voorzitster / Présidente

Saskia Ravesloot

Leden / Membres

Erica Bolzonello (ACV/CSC)

Annick Colpaert (ACLVB/CGSLB)

Ann Demoor (ACV/CSC)

Sabine Slegers (ACLVB/CGSLB)

Maxime Stroobant (IISA)

Gitta Vanpeborgh (ABVV/FGTB)

Sandra Vercammen (ACV/CSC)

Uitgangspunten

De drie representatieve vakorganisaties in België, met name het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) beschouwen de gelijke behandeling van en de gelijke kansen voor werkneemsters en werknemers als een essentieel onderdeel van hun opdracht in hun streven naar een democratische maatschappij.

De vakbeweging speelt in het proces van maatschappelijke ontvoogding van werkneemsters en werknemers een cruciale rol en kan als drijvende kracht optreden zowel in het sociaal overleg met de werkgevers als in het proces van politieke besluitvorming.

De vakbeweging bevestigt haar rol van motor van de sociale vooruitgang en ziet gender mainstreaming als een bijkomend en noodzakelijk instrument voor de ontvoogding van werkneemsters en werknemers.

De vakbonden onderschrijven de hedendaagse benadering van dit probleem, met name gender mainstreaming en vatten deze op als de geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.

De ondertekenende vakorganisaties aanvaarden samen met de Raad van Europa in het licht van het principe van gender mainstreaming, de procesmatige behandeling, de noodzaak van een (re)organisatie, de verbetering, de ontwikkeling en de evaluatie van politieke processen, zodat een dimensie van gendergelijkheid opgenomen wordt in alle beleidsdomeinen en alle stadia, door alle actoren, die normaal gezien betrokken zijn bij het vastleggen van het beleid en dit in een perspectief van sociale vooruitgang.

Uit wetenschappelijke studies blijkt dat, ondanks de belangrijke vorderingen die op het gebied van de gelijke behandeling en de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen in de werksfeer werden gemaakt, er nog talrijke directe en indirecte discriminaties bestaan.

Points de départ

Les trois organisations syndicales représentatives en Belgique à savoir : la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) sont d'avis que l'égalité de traitement et des chances pour les travailleuses et les travailleurs constitue une composante essentielle de leur mission qui vise une société démocratique.

Le mouvement syndical joue un rôle crucial dans le processus d'émancipation sociale des travailleuses et des travailleurs, et peut agir en tant que force motrice tant en matière de concertation sociale avec les employeurs que dans le mécanisme d'élaboration des décisions politiques.

Le mouvement syndical confirme dès lors son rôle de moteur du progrès social et considère le principe de gender mainstreaming comme un instrument d'émancipation des travailleuses et des travailleurs.

Les organisations syndicales souscrivent à l'approche actuelle de ce problème, à savoir le gender mainstreaming, comme étant l'approche intégrée visant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les organisations syndicales signataires, en concordance avec le Conseil de l'Europe et dans le cadre du principe de gender mainstreaming, acceptent la mise en œuvre progressive, la nécessité d'une (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de manière à incorporer une dimension d'égalité de gender (genre) à tous les domaines de la politique et à tous les stades, par tous les acteurs qui sont normalement concernés par l'élaboration de celles-ci et cela dans une perspective de progrès social.

Des études scientifiques démontrent qu'en dépit des progrès non négligeables réalisés dans le domaine de l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes en matière professionnelle, de nombreuses discriminations directes et indirectes subsistent encore.

Het ontvoogdingsproces van vrouwen is een essentieel onderdeel van de ontvoogding van alle werknemers, vrouwen én mannen, maar is tegelijkertijd ook een van de voorwaarden voor het welslagen van deze ontvoogding.

De drie representatieve vakorganisaties zijn er zich van bewust dat zij, hoewel zij reeds aanpassingen hebben aangebracht aan hun structuur, aan hun manier van werken en actie voeren en aan hun aandacht voor de genderproblematiek, dit democratiseringsproces voortdurend moeten voortzetten met oog voor de algemene maatschappelijke context en voor een noodzakelijke mentaliteitswijziging.

De drie representatieve vakorganisaties zien in dat zij, om nog meer tegemoet te komen aan de rechtmatige verzuchtingen van al hun leden, deze aanpassingen wat betreft structuur, werking, actie en mentaliteit in overeenstemming dienen te brengen met de belangen en de noden van de werknemers en de werknemers en hiervoor de vrouwelijke militanten volwaardig dienen te laten deelnemen aan de syndicale besluitvorming.

De vakbeweging verhoogt hiermee haar sociale legitimiteit en kan daardoor met meer kracht de belangen van al haar leden en van de gehele werkende bevolking verdedigen op een ogenblik waarop de maatschappij fundamentele veranderingen ondergaat o.m. als gevolg van de mondialisering van de economie en de individualisering van de samenleving.

De drie representatieve vakorganisaties beslissen plechtig en gezamenlijk – ten einde hun verklaring kracht bij te zetten - en onafgezien van hun ideologische en levensbeschouwelijke eigenheid - die zij erkennen en eerbiedigen – om de volgende verbintenissen aan te gaan in dit Charter.

Le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs, femmes et hommes, et constitue en même temps une des conditions de sa réussite.

Les trois organisations syndicales représentatives sont conscientes du fait que, bien qu'ayant déjà apporté des adaptations à leurs structures et à leurs méthodes de travail et d'action de même qu'à l'attention qu'elles portent aux problèmes du gender, ce processus de démocratisation doit être poursuivi en permanence avec, pour objectif, le contexte général et le changement indispensable des mentalités.

Les trois organisations syndicales représentatives sont conscientes du fait que, si elles veulent rencontrer les aspirations légitimes de tous leurs membres, elles doivent apporter les adaptations à leurs structures, à leur fonctionnement, à leurs actions et à leur mentalité, en concordance avec les intérêts et les besoins des travailleuses et des travailleurs. Elles doivent, à cet effet, faire participer, à part entière, les militant(e)s à la prise de décision syndicale.

Cette déclaration solennelle du mouvement syndical accroît sa légitimité sociale et lui permet par conséquent de défendre avec plus d'ardeur les intérêts de ses membres et de l'ensemble de la population active, au moment où la société est confrontée à des mutations fondamentales, entre autres, en raison de la mondialisation de l'économie et de l'individualisation de la société.

Les trois organisations syndicales représentatives décident ensemble et solennellement, afin de donner plus de poids à leur déclaration et par delà leur identité idéologique et philosophique propre, qu'elles reconnaissent et respectent, de souscrire aux engagements suivants inscrits dans la présente Charte.

Artikel 1

Het beleid van de interprofessionele organisaties, dat ernaar streeft de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken in hun structuren en in hun werking op de gebieden waarvoor zij bevoegd zijn, wordt onverdroten voortgezet.

Hiertoe aanvaarden de organisaties het principe van de geïntegreerde aanpak, het zogenaamde gender mainstreamingsprincipe. De vakorganisaties wensen dit beleid door te voeren, zonder dat dit afbreuk zou doen aan hun autonomie en zonder dat de overheid maatregelen dient op te leggen.

Artikel 2

Om tot een passend beleid te komen zullen de interprofessionele organisaties een gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging van de genderproblematiek organiseren op alle niveaus met vergelijkbare gegevens. Zij zullen hun diverse instanties sensibiliseren om deze cijfergegevens opgesplitst naar geslacht te verstrekken.

Artikel 3

De interprofessionele organisaties zullen enerzijds de beschikbare informatie betreffende de genderproblematiek systematisch bezorgen aan de beroepscentrales en/of de sectorale structuren om hen in staat te stellen hun genderbeleid te ontwikkelen.

Met het oog op een wisselwerking zullen anderzijds de interprofessionele organisaties er bij de beroepscentrales en/of de sectorale structuren op aandringen dat deze op hun beurt de nodige informatie verstrekken aan de ondertekenende organisaties. Dit stelt de interprofessionele organisaties in staat om een volledig overzicht te hebben omtrent de genderproblematiek waarop zij kunnen terugvallen om hun beleid te bepalen.

Article 1^{er}

La politique des organisations syndicales interprofessionnelles, qui vise la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures et dans leur fonctionnement, sera poursuivie avec assiduité dans tous les domaines relevant de leur compétence.

À cet effet, les organisations acceptent le principe de l'approche intégrée, à savoir le principe de gender mainstreaming. Les organisations syndicales veulent réaliser cette politique sans qu'elle nuise à leur autonomie et sans que les autorités publiques n'imposent des mesures.

Article 2

Afin de mettre en œuvre une politique adéquate, les organisations interprofessionnelles vont mettre au point un suivi standardisé périodique et transparent du processus de gender mainstreaming à tous les niveaux, avec des données comparables. Elles sensibiliseront leurs diverses instances afin que celles-ci fournissent des données chiffrées par sexe.

Article 3

Les organisations interprofessionnelles fourniront systématiquement aux centrales professionnelles et aux structures sectorielles spécifiques, les informations disponibles au sujet de la problématique de gender, afin de permettre aux centrales professionnelles et aux structures sectorielles de développer leur politique en matière de gender.

En vue de la réalisation d'une interaction, les organisations interprofessionnelles insistent auprès des centrales professionnelles et des structures sectorielles, pour que celles-ci, à leur tour, fournissent les données nécessaires aux organisations interprofessionnelles. Ceci permet aux organisations interprofessionnelles d'avoir une vue d'ensemble de la problématique de gender à laquelle elles peuvent se référer pour déterminer leur politique propre.

Artikel 4

Met het oog op een adequate opvolging – zowel sectoraal als intersectoraal – van de congresresoluties en van de beleidsbeslissingen, zullen de interprofessionele organisaties een specifieke instantie aanwijzen, die een statutaire opvolgings- en controlebevoegdheid kan worden toegewezen.

Artikel 5

Met het oog op een systematische en structurele aanpak van het genderbeleid zullen de bevoegde instanties zich uitdrukkelijk uitspreken over de principes die aan de basis liggen van het genderbeleid (bijvoorbeeld de aanvaarding van positieve acties, van het facultatief of verplichtend karakter van quota, evenredige kieslijsten).

Deze beleidsopties zullen hun plaats vinden in het algemeen syndicaal beleid, dat ervan uitgaat dat vrouwen en mannen zich gezamenlijk moeten inzetten voor de ontvoogding van alle werknemers.

Specifieke structuren voor vrouwen en aangepaste gemengde structuren zullen naast elkaar kunnen bestaan.

Artikel 6

Om de praktische werking van de syndicale instanties beter af te stemmen op de behoeften van zowel vrouwen als mannen nemen de ondertekenende organisaties de verplichting op zich om de knelpunten vast te stellen, de prioriteiten vast te leggen en een actieplan op te stellen.

Artikel 7

De ondertekenende organisaties zullen de werkgevers verzoeken om binnen de bedrijven inlichtingen te verschaffen die een volledig, duidelijk en reëel beeld geven van de juridische en feitelijke toestand van werkneemsters en werknemers.

Article 4

En vue d'assurer un suivi adéquat – tant sectoriel qu'intersectoriel – des résolutions des congrès et des décisions politiques, les organisations interprofessionnelles désigneront l'instance spécifique appropriée qui pourra être dotée d'une compétence de suivi et de contrôle statutaire.

Article 5

Afin d'assurer une approche systématique et structurelle de la politique de gender mainstreaming, les instances compétentes devront se prononcer de manière formelle au sujet des principes qui constituent le fondement de cette politique, comme, l'acceptation des actions positives, le caractère facultatif ou obligatoire des quotas, les listes électorales proportionnelles.

Ces choix politiques s'intégreront dans la politique syndicale générale qui part du principe que les femmes et les hommes doivent s'employer ensemble à promouvoir l'émancipation de tous les travailleurs.

C'est ainsi que des structures spécialement conçues pour les femmes pourront coexister avec des structures mixtes adéquates.

Article 6

Afin de mieux mettre en concordance le fonctionnement pratique des instances syndicales avec les besoins tant des femmes que des hommes, les organisations signataires s'engagent à rechercher les points névralgiques, à fixer les priorités et à établir un plan d'action en la matière.

Article 7

Les organisations signataires inviteront les employeurs à fournir au sein des entreprises des informations, qui expliquent de façon claire et exhaustive la situation juridique et de fait des travailleuses et des travailleurs.

De vakorganisaties zullen er bij de werkgevers op aandringen dat de wettelijk voorziene instrumenten gebruikt en geherwaardeerd worden (o.a. sociale balans, positief actieplan, jaarlijks gelijke kansenrapport).

In het licht van de toepassing van het principe van gender mainstreaming zullen de ondertekenende organisaties bij elk agendapunt de genderdimensie van het probleem in het sociaal overleg op alle niveaus behandelen.

Om dit mogelijk te maken zullen de vakorganisaties de nodige vorming en de praktische hulpmiddelen voorzien voor de onderhandelaars en de militanten.

Artikel 8

Rekening houdend met het feit dat de bewustmaking van de sociale actoren omtrent de genderproblematiek een essentiële factor is in het syndicaal beleid zullen de vakbonden dit thema als verplicht onderwerp ook in hun algemene vormingssessies en syndicale vorming opnemen. Specifieke gendervormingen zijn een noodzakelijke aanvulling.

Artikel 9

De vakbonden zullen de positieve inbreng van de vrouwenbeweging aanwenden zonder dat de autonomie van de vakbeweging in het gedrang mag worden gebracht.

Artikel 10

Ten einde hoger aangegeve verbintenissen kracht bij te zetten zullen de organen voor opvolging en controle jaarlijks een vooruitgangsverslag opstellen over de vorderingen gemaakt betreffende de gelijkheid tussen werknemers en werknemers en betreffende de toepassing van gender mainstreaming. Het rapport zal onderzocht worden door de competente instanties en beschikbaar zijn voor alle leden.

Les organisations syndicales insisteront auprès des employeurs pour que les instruments légaux soient utilisés et valorisés (e.a. le bilan social, le plan d'actions positives, le rapport annuel sur l'égalité des chances).

C'est à la lumière de l'application du principe de gender mainstreaming que les organisations signataires examineront la dimension de gender, pour chaque point à l'ordre du jour de la concertation sociale à tous les niveaux.

À cette fin, les organisations syndicales prévoient la formation nécessaire pour les négociateurs et les militants, et mettent les outils pratiques à leur disposition.

Article 8

Compte tenu du fait que la sensibilisation des acteurs sociaux à la problématique de gender est un facteur essentiel de la politique syndicale, les syndicats feront de ce thème une matière obligatoire tant dans leurs sessions de formation générale que dans la formation syndicale proprement dite. Des modules spécifiques de formation en matière de gender sont un complément indispensable.

Article 9

Les syndicats utiliseront l'apport positif du mouvement féminin, sans pour autant porter préjudice à leur autonomie.

Article 10

Afin de donner plus de poids aux engagements précités, les organes de suivi et de contrôle dresseront chaque année un rapport concernant les avancées réalisées en matière d'égalité entre les travailleuses et les travailleurs en leur sein et concernant l'application du principe de gender mainstreaming. Ce rapport sera examiné par les instances compétentes. Il sera mis à la disposition de tous les membres.

Opgemaakt in 15 exemplaren.


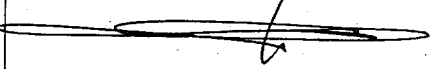
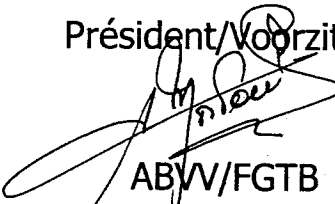
Établi en 15 exemplaires.

Elke partij erkent één exemplaar te hebben
ontvangen.

Chaque partie confirme avoir reçu un
exemplaire.

Brussel, 23 september 2004

Bruxelles, le 23 septembre 2004

<p>Luc CORTEBEECK Voorzitter/Président</p>  <p>ACV/CSC</p>	<p>Guy HAAZE Voorzitter/Président</p>  <p>ACLVB/CGSLB</p>	<p>André MORDANT Président/Voorzitter</p>  <p>ABW/FGTB</p>
--	--	---