



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**ADVIES NR. 26 VAN 10 DECEMBER 1999 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE  
KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN VOOR EEN GROTERE DEELNAME  
VAN VROUWEN AAN DE OVERLEGORGANEN VAN DE ONDERNEMINGEN  
NAAR AANLEIDING VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN IN 2000.**

**Advies nr. 26 van 10 december 1999 van de Raad Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen voor een grotere deelname van vrouwen aan de overlegorganen van de ondernemingen naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 2000.**

**1. Het aftellen is begonnen...**

Van 8 tot 21 mei 2000 zullen sociale verkiezingen worden gehouden om de mannelijke en vrouwelijke afgevaardigden aan te duiden die zullen zetelen in de Ondernemingsraden en de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk (de vroegere Comités voor Veiligheid en Gezondheid). Er zijn meer dan 6.500 bedrijven en bijna 1.260.000 werknemers bij betrokken. De voorbereidende verkiezingsprocedure zal van start gaan tussen 10 en 23 december 1999, maar de verschillende werknemersorganisaties lanceren vanaf nu hun oproep aan de potentiële kandidaten(tes).

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen vindt dit de geschikte gelegenheid om een advies uit te brengen over de middelen die ten uitvoer moeten worden gelegd om de vrouwelijke vertegenwoordiging in de overlegorganen van de ondernemingen te vergroten.

**2. Wat is de huidige toestand inzake de vrouwelijke vertegenwoordiging in de overlegorganen van de ondernemingen?**

De resultaten van de vorige sociale verkiezingen wijzen op een neiging tot chronische ondervertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen van de ondernemingen. Deze situatie wordt geillustreerd door de onderstaande tabel die een overzicht biedt van de situatie van 1995.

	Personeel in dienst		Kandidates		verkozen vrouwen	
	Aantal vrouwen	Percentage vrouwen	Aantal vrouwen	Percentage vrouwen	Aantal vrouwen	Percentage vrouwen
<b>Comités voor Veiligheid en Gezondheid</b>						
Ondernemingen uit de industriële en commerciële sector	303.714	31,4	13.974	25,1	4.675	26,3
Ondernemingen uit de non-profitsector	203.540	68,4	6.103	54,6	3.197	51,0
Totaal	507.254	40,1	20.077	30,3	7.872	32,7
<b>Ondernemingsraden</b>						
Ondernemingen uit de industriële en commerciële sector	268.093	31,4	9.949	22,0	3.026	22,4
Ondernemingen uit de non-profitsector	172.979	68,1	4.611	52,6	2.127	48,4
Totaal	441.072	39,8	14.650	27,0	5.153	28,8

Bron : BLAISE, Pierre, Les élections sociales de mai 1995, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n 1527, 1996.

Het percentage vrouwelijke kandidaten en verkozenen ligt systematisch lager dan het aandeel van de werknemers in de ondernemingen. Niettegenstaande ze in 1995 40% van de

ingeschreven voor de sociale verkiezingen vormden, maakten de vrouwen slechts 30,3% van de kandidaten uit en 32,7% van de verkozen.

Hun vooruitgang bij het personeel dat betrokken is bij de verkiezingen is groter dan bij de kandidaten(tes) en verkozenen.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen is bovendien groter in de non-profitsector waar de vrouwen nochtans twee derden van het personeelsbestand uitmaken.

Bovendien liggen de percentages kandidates en verkozenen voor de Ondernemingsraden 3 à 4 % lager dan voor de vroegere Comit es voor Veiligheid en Gezondheid, en dit hoewel het aandeel van de vrouwen toch identiek is. De vrouwen zijn dus talrijker vertegenwoordigd wanneer het gaat om veiligheid en gezondheid en minder sterk daar waar sociale economische vragen worden aangekaart.

Eens ze op de lijsten staan hebben vrouwen echter meer kans dan mannen om verkozen te worden, en dit zelfs als ze niet altijd goed geplaatst zijn! Men zou dus kunnen stellen dat de discriminatie van vrouwen niet zozeer plaatsvindt op het niveau van de stembusslag maar veeleer op het niveau van de samenstelling van de lijsten.

### **3. Geen sociaal-economische democratie zonder een sterkere vrouwelijke vertegenwoordiging!**

De chronische ondervertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen van de ondernemingen vormt een democratisch deficit en brengt de gelijke deelname van iedereen aan de besluitvorming in gevaar.

De idee om een rechtvaardige vertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen van de ondernemingen te verzekeren berust op de wil om een echte sociaal-economische democratie te bewerkstelligen.

Hoe kan men trouwens spreken van legitimiteit als de samenstelling van de verkozen organen systematisch niet overeenstemt met die van de onderneming, en er zo een kloof tussen de werknemers en werkneemsters en hun vertegenwoordigers(sters) ontstaat?

Een grotere aanwezigheid van vrouwen in de Ondernemingsraden en de Comit es voor Preventie en Bescherming op het Werk kan het debat verrijken en nieuwe en complementaire ervaringen en benaderingen aanreiken in alle domeinen.

Het is voor de vrouwen die in de ondernemingen tewerkgesteld zijn ook belangrijk om te kunnen rekenen op vertegenwoordigsters die gesensibiliseerd zijn rond bepaalde vrouwelijke bijzonderheden. In dat opzicht moet vermeld worden dat de vrouwen geen genoegen nemen met het ter tafel leggen van zogenaamde vrouwelijke problemen maar ook hun visie willen aanbrenge op bepaalde problemen die ook de mannen aanbelangen. Dit is in het bijzonder het geval voor overuren. In de toekomst zal een meer evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen zeker een verrijking betekenen voor de gesprekken over de grote vragen van morgen, zoals het respect voor het milieu in de onderneming of het mobiliteitsvraagstuk.

Een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de vakbonden begint bij de basis. Op termijn kan een grotere deelname van vrouwen aan syndicale acties een versterking teweegbrengen van de aanwezigheid van vrouwen in de besluitvorming en in de vakbondsorganen en de verschillende sociaal-economische adviesorganen.

#### 4. Advies van de Raad

Een studie van het hoger instituut voor de arbeid (HIVA) naar aanleiding van de vorige sociale verkiezingen van 1995 heeft een mentaliteitswijziging aangetoond met betrekking tot de vrouwelijke vertegenwoordiging in de overlegorganen van de ondernemingen. Bijna 80% van de werknemers en werkneemsters verklaarden zich gewonnen voor een sterkere aanwezigheid van vrouwelijke afgevaardigden. Ook de vakbonden toonden zich bereid om een actieve deelname van vrouwen aan te moedigen. De campagnes die onlangs werden gelanceerd door de verschillende werknemersorganisaties schijnen eveneens een stap in de goede richting te zijn.

De Raad verheugt zich over het feit dat de werknemersorganisaties een oproep aan potentiële kandidaten hebben gelanceerd en hoopt dat de gevoerde campagnes tot concrete resultaten zullen leiden. Hij is ervan overtuigd dat een reëel engagement van de hoogste vakbondsverantwoordelijken noodzakelijk is om vrouwen aan te moedigen om zich toe te leggen op het vakbondsleven.

De Raad steunt ook het initiatief van de minister van Werkgelegenheid en Gelijke-kansenbeleid om een groter aantal vrouwen aan te sporen om zich kandidaat te stellen om afgevaardigde te worden.

Om een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te verzekeren in de overlegorganen in de ondernemingen moeten er *verschillende structurele maatregelen* worden genomen:

- De Raad verheugt zich over het feit dat de omzendbrief die de sociale verkiezingen reglementeert preciseert dat: “De representatieve werknemersorganisaties (...) moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers (...) op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvan kandidatenlijsten neergelegd worden”. Om de doeltreffendheid hiervan te vergroten, verdedigt de Raad de idee om de proportionele vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen provisorisch te verplichten.
- De maatregelen ter aanmoediging van deeltijdwerk of loopbaanonderbreking spreken vooral vrouwen aan, waardoor hun mogelijkheden om zich toe te leggen op syndicaal werk beperkt worden. Daarom zou het gepast zijn andere en meer genderneutrale maatregelen voorop te stellen voor de bevordering van de combinatie van gezin en arbeid voor zowel mannen als vrouwen.
- De rechten van de werknemers met atypische contracten om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen en hun mandaat te kunnen uitoefenen als ze verkozen worden moeten eveneens verzekerd worden.
- De werknemers- en werkgeversorganisaties worden nog steeds vooral door mannen geleid. Er zijn weinig vrouwen aanwezig in de hiërarchie en het zijn vooral mannen die contacten leggen met de militanten of potentiële kandidaten(tes) zoeken voor de sociale verkiezingen.

Om een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de

besluitvorming te verzekeren, legt de Raad de nadruk op het belang van de sensibilisering van de vakbondsverantwoordelijken die instaan voor de samenstelling van de kandidatenlijsten.

Vanuit deze optiek stelt de Raad hen *verschillende manieren voor om de kandidatuur van vrouwen voor de sociale verkiezingen aan te moedigen*:

- a) Eraan herinneren dat vrouwen zich al bewezen hebben op het vlak van vakbondswerk, dat ze de kans hebben om de werknemers en werkneemsters op een andere manier te verdedigen. Vrouwen zijn trouwens over het algemeen gezien meer geneigd om op een zachte manier te overtuigen en te overleggen en komen op die manier tot concrete resultaten.
- b) Een stand van zaken geven van de situatie van het bedrijf in kwestie: wat was het percentage vrouwelijke kandidaten en verkozenen bij de vorige verkiezingen in verhouding tot het percentage werkneemsters? Wat zouden de oorzaken van een eventuele ondervertegenwoordiging kunnen zijn? Heeft men echt naar vrouwelijke kandidaten gezocht? Wat zou men kunnen doen om het democratisch deficit dat door hun ondervertegenwoordiging ontstaat te verhelpen?
- c) In het bijzonder letten op de vermindering van het onevenwicht tussen mannen en vrouwen in de overlegorganen van bedrijven met een sterke vrouwelijke aanwezigheid, waar men nog vaak vaststelt dat, niettegenstaande er een vrouwelijke meerderheid is, het nog altijd de mannen zijn die deelnemen aan het overleg.
- d) Bijzondere aandacht schenken aan de deelname van vrouwen aan de Ondernemingsraden, waar beslissingen genomen worden over de toekomst en de economische gezondheid van de onderneming. Onderzoeken hebben namelijk aangetoond dat het tekort aan vrouwen er groter is dan in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk.
- e) Bij voorkeur thema's en accenten aanbrengen die vrouwen kunnen interesseren en een beeld geven van een werknemersorganisatie die open staat voor vrouwen.
- f) Aangezien vrouwen in het algemeen perfectionistischer en bescheidener zijn, een kleine bijkomende inspanning doen om hen te overtuigen van hun capaciteiten, de noodzaak om zich te engageren en de nood aan vrouwen. Men moet hen expliciet vragen om zich kandidaat te stellen.
- g) Op een kritische wijze een profiel van de kandidaten(tes) opmaken en er daarbij op letten om geen "typisch mannelijke" karaktertrekken voorop te stellen. Dit kan potentiële kandidates ontmoedigen.
- h) Minstens één vrouw op de kandidatenlijst plaatsen en dat kenbaar maken om zo anderen een rolmodel aan te bieden.
- i) Zich toeleggen op de "vrouwengroepen" van de werknemersorganisatie. Ze kunnen de mannelijke en vrouwelijke werknemers informatie en materiaal verstrekken en helpen om potentiële kandidates te overtuigen.

- j) Duidelijke en toegankelijke regels opstellen zodat zowel de mannen als de vrouwen geïnformeerd worden over de te volgen procedures om deel te kunnen nemen aan de verkiezingen.
- k) Na de verkiezingen informele vergaderingen vermijden of in ieder geval de vrouwen erbij betrekken. Syndicale vergaderingen organiseren tijdens de werkuren en indien mogelijk daarbij rekening houden met de uurregeling van de werknemers en werknemsters met een atypisch contract.
- l) Assertiviteitstrainingen voorzien en een specifieke begeleiding van nieuwe verkozenen.

In het kader van de algemene informatiecampaignedie naar aanleiding van de sociale verkiezingen gevoerd zal worden, vraagt de Raad nog aan de pers om bijzondere aandacht te schenken aan het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen als een democratisch deficit.

Tenslotte vindt de Raad dat, om dezelfde redenen die een betere vertegenwoordiging van werknemsters in de Ondernemingsraden en de Comités voor Preventie op het Werk rechtvaardigen, de werkgevers er eveneens op moeten letten om bij voorkeur vrouwen aan te stellen onder hun vertegenwoordigers.

## 5. Bibliografie

BLAISE, Pierre, "Les élections sociales de mai 1995", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1527, 1996.

DE WITTE, Hans (onder leiding van), *De rekrutering van vrouwelijke militanten bij Sociale Verkiezingen*, Leuven, HIVA, 1998.

GARCIA, Ada (onder leiding van), *Le deuxième sexe du syndicalisme européen. Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales*, Brussel, Confédération européenne des syndicats, zonder datum.

X, *Femmes et société, femmes et syndicat*, module de la valise "clé pour l'égalité", Brussel, outil pédagogique du service syndical des femmes de la CSC, 1999.

X, *Le syndicat, une affaire d'hommes ? Certainement pas...*, Brussel, Bureau des femmes de la FGTB, mai 1999.

*Omzendbrief van 2 juni 1999 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk*