



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. 76 VAN 17 OKTOBER 2003 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN
OVER EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN
BIJ DE SOCIALE VERKIEZINGEN IN 2004

Advies nr. 76 van 17 oktober 2003 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de sociale verkiezingen in 2004

1. Het aftellen is begonnen...

Van 6 tot 19 mei 2004 (advies nr. 1.437 van de Nationale Arbeidsraad) zullen sociale verkiezingen worden gehouden om de afgevaardigden aan te duiden die zullen zetelen in de Ondernemingsraden (OR) en de Comit es voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

In 2000 werden in iets meer dan 3000 bedrijfseenheden verkiezingen georganiseerd voor een OR, in meer dan 5600 bedrijfseenheden werden CPBW-verkiezingen georganiseerd. Deze aantallen blijven het laatste decennium stijgen, terwijl het aantal kiezers eerder aan schommelingen onderhevig is (als gevolg van de tewerkstellingsconjunctuur). Indien we de spreidingsgraad (met het totaal aantal loontrekkenden als referentiepunt) bekijken dan zien we dat slechts iets meer dan 1/3 van de Belgische werknemers een arbeidsplaats bezet waar OR-verkiezingen dienen te worden georganiseerd (CPBW: 42%). Wanneer alleen de private sector wordt geteld, gaat het om ongeveer de helft van de Belgische werknemers

Meer dan 120 000 Belgen stellen zich kandidaat bij sociale verkiezingen. Toch zijn in 2000 7% van de bedrijven bij de OR-verkiezingen zonder kandidaten gebleven. Bij de CPBW ligt dit percentage zelfs boven de 10%. Het kandidatenprobleem wordt meer en meer een Vlaams probleem. Het is bovendien vooral het onderwijs dat grote moeilijkheden kent om kandidaten te vinden. Verder zijn het vooral dienstensectoren die hogere percentages van bedrijven zonder kandidaten laten optekenen. Er wordt daar wel vooruitgang geboekt.

Na de verkiezingen van mei 2000 blijkt dat in vergelijking met de verkiezingen van 1995 de vrouwen amper vooruitgang boekten wat betreft het aantal vrouwelijke kandidaten en verkozenen.

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

2. Resultaten sociale verkiezingen 2000: vrouwen zijn ondervertegenwoordigd op de lijsten

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 onderstaande tabel die een overzicht biedt van de situatie na de sociale verkiezingen van mei 2000.

Tabel: Werknemers, kandidaten en verkozenen per geslacht en per sector in 2000 – absolute cijfers en percentages – OR en CPBW

	Werknemers		Kandidaten		Verkozenen	
	Aantal vrouwen/ % vrouwen	Aantal mannen/ % mannen	Aantal vrouwen % vrouwen	Aantal mannen % mannen	Aantal vrouwen % vrouwen	Aantal mannen % mannen
CPBW						
economische sectoren	343.727 24,96	700.507 50,88	13.812 20,41	41.785 61,77	5.011 19,77	13.922 54,92
niet-economische sectoren	232.805 16,91	99.842 7,25	6.662 9,85	5.391 7,97	3.468 13,68	2.948 11,63
totaal	576.532 41,87	800.349 58,13	20.474 30,26	47.176 69,74	8.479 33,45	16.870 66,55
OR						
economische sectoren	309.096 25,69	629.441 52,32	10.405 18,65	36.217 64,91	3.541 18,77	11.139 59,05
niet-economische sectoren	188.655 15,68	75.855 6,31	4.932 8,84	4.239 7,60	2.151 11,40	2.034 10,78
totaal	497.751 41,37	705.296 58,63	15.337 27,49	40.456 72,51	5.692 30,17	13.173 69,83

Bron: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de gelijke kansen, 'De vrouwen en het sociaal overleg in de ondernemingen', 2001.

Vaststellingen:

- In 2000 zijn 1.203.047 werknemers bij de verkiezing van de ondernemingsraden betrokken. Van het totaal aantal werknemers hebben 55.793 (zijnde 4,63%) zich kandidaat gesteld en 18.865 daarvan (of 1,57%) werden verkozen. 1.376.881 werknemers zijn betrokken bij de verkiezing van de comités voor preventie en bescherming op het werk. 67.650 (4,91%) onder hen hebben zich kandidaat gesteld en 25.349 (1,84%) daarvan werden verkozen.
- Het merendeel van de werknemers (OR 78,01% - CPBW 75,84%) behoort tot de economische sector, net als de meerderheid van het aantal werkneemsters (OR 62,1% - CPBW 59,62%). De niet-economische sector telt heel wat minder werknemers (OR 21,99% - CPBW 24,16%), maar is goed voor een niet te verwaarlozen aandeel van het aantal werkneemsters (OR 37,9% - CPBW 40,38%).
- Op het vlak van de kandidaturen neemt de concentratie van de vrouwen binnen de economische sector toe: 67,84% OR - 67,46% CPBW van de kandidates in de economische sector tegenover slechts 32,16% OR – 32,54% in de niet-economische sector.
- Na de verkiezingen vervaagt de impact van de economische sector, aangezien 62,2% OR – 59,1% CPBW van de vrouwelijke verkozenen uit de economische sector afkomstig is en 37,8% OR – 40,9% CPBW uit de niet-economische sector. De verdeling van de vrouwen over de twee sectoren na de verkiezingen benadert dus de verdeling van het aantal werknemers.
- De verdeling van de vrouwelijke verkozenen over de twee sectoren is haast dezelfde als de verdeling van de werkneemsters over deze twee sectoren. De kandidates in de economische sector hebben meer kans om te worden verkozen dan hun mannelijke collega's, wat niet het geval is voor de kandidates in de niet-economische sector. Het representativiteitsdeficit van de vrouwen is in de economische sector uiteindelijk minder groot dan in de niet-economische sector.

3. De groei van vrouwelijke kandidates en verkozenen volgt niet de groei van de vrouwelijke tewerkstelling

Onderstaande tabellen maken duidelijk dat er geen echte vooruitgang is geboekt ten opzichte van de sociale verkiezingen van 1995 wat betreft het aantal vrouwelijke kandidaten en het aantal verkozen vrouwen binnen de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Tabel: OR - Evolutie van de werknemers, de kandidaten en de verkozenen per geslacht (1995-2000) in percentages

Jaar	Werknemers				Kandidaten				Verkozenen			
	% M		% V		% M		% V		% M		% V	
1995	60,14	100,00	39,86	100,00	72,98	100,00	27,02	100,00	71,13	100,00	28,87	100,00
2000	58,63	97,49	41,37	103,79	72,51	99,36	27,49	101,74	69,83	98,17	30,17	104,50

Bron: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de gelijke kansen, 'De vrouwen en het sociaal overleg in de ondernemingen', 2001.

Vaststellingen:

- Terwijl in 1995 nog iets minder dan 40% van de werknemers van het vrouwelijk geslacht waren, die konden nemen aan de verkiezingen van de ondernemingsraden, steeg dit aantal in 2000 tot meer dan 41%. Het aantal vrouwelijke kandidaten steeg licht terwijl het aantal vrouwelijke verkozenen steeg met 1,30% tot een goede 30% van het totaal aantal verkozenen.
- Tussen de verkiezingen van 1995 en die van 2000 is het proportioneel aandeel van de vrouwelijke werknemers met 3,79% gestegen. Het aandeel van de kandidates en de vrouwelijke verkozenen zijn respectievelijk met 1,74% en 4,5% toegenomen. Dit wil zeggen dat in 2000 de werknemers, eens ze op de lijst staan, verhoudingsgewijs meer kans hebben om verkozen te worden dan in 1995.

Tabel: CPBW - Evolutie van de werknemers, de kandidaten en de verkozenen per geslacht (1995-2000) - percentages

Jaar	Werknemers				Kandidaten				Verkozenen			
	% M		% V		% M		% V		% M		% V	
1995	59,85	100,00	40,15	100,00	69,86	100,00	30,14	100,00	67,25	100,00	32,75	100,00
2000	58,13	97,13	41,87	104,28	69,74	99,83	30,26	100,40	66,55	98,96	33,45	102,14

Bron: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de gelijke kansen, 'De vrouwen en het sociaal overleg in de ondernemingen', 2001.

Vaststellingen:

- Voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers in de comités voor preventie en bescherming op het werk kwamen in 2000 procentueel iets meer vrouwen in aanmerking dan die voor de ondernemingsraden, nl. 41,87%. Er is bovendien een stijging van 1,72% werknemers ten opzichte van 1995.
- In vijf jaar tijd is het proportioneel aandeel werknemers sterker gestegen (met 4,28%) dan het aandeel kandidates (met 0,40%) en het aandeel vrouwelijke verkozenen (met 2,14%). De groei van het aantal kandidates en het aantal vrouwelijke verkozenen blijft achter op de groei van de vrouwelijke tewerkstelling.

4. Actuele inspanningen van de vakbonden voor een grotere vertegenwoordiging van vrouwen

Diverse realisaties en verklaringen bij de sociale partners tonen aan dat het vraagstuk van de aanwezigheid van vrouwen in het sociaal-economisch overleg een plaats krijgt en aan debat onderhevig is.

4.1. Adviezen van de Nationale Arbeidsraad

Op vraag van minister Onkelinx (20 oktober 2001) heeft de Nationale Arbeidsraad een advies uitgevaardigd over "denksporen met het oog op een verbetering van de aanwezigheid van vrouwen in de verschillende organen die bevoegd zijn voor de sociale betrekkingen in de particuliere sector". De NAR heeft zich in zijn **advies 1.407** (12 juni 2002) alleen gericht op een verbetering van de man-vrouwverhouding binnen de paritaire comités. In haar aanbeveling vraagt de NAR:

- dat de paritaire comités de aandacht zouden vestigen op een evenwichtige vertegenwoordiging van de vrouwen

- dat de minister van Werkgelegenheid de aanbeveling van de paritaire comité steunt, met name dat zij bij de benoeming van de voorzitters van de paritaire comités rekening houdt met de doelstelling van een evenwichtige vertegenwoordiging van de vrouwen in deze organen.
- Binnen de twee jaar zal de NAR nagaan in hoeverre de paritaire comités de voornoemde aanbeveling hebben opgevolgd.

Op 19 maart 2003 heeft de NAR het *advies nr. 1.436* uitgebracht in antwoord op de vraag van de minister van Werkgelegenheid van 9 mei 2001 omtrent het verloop van de verkiezingen van 2000. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, onderschrijven de bekommernis van de minister inzake een evenwichtige lijstvorming bij de sociale verkiezingen 2004. De werknemersorganisaties merken op:

- dat er een tekort is aan vrouwelijke kandidaten. De gemiddelde lijsten zijn onvolledig en het totaal aantal voorgedragen kandidaten bedraagt minder dan de helft van wat theoretisch mogelijk is;
- dat zij de evenredige vertegenwoordiging mannen-vrouwen zullen blijven nastreven;
- dat zij de overheid zullen vragen een sensibiliseringscampagne te voeren om vrouwelijke werknemers aan te zetten te kandideren bij de eerstkomende sociale verkiezingen.

De leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn eveneens van mening dat een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten een doel is dat dient nagestreefd te worden.

4.2. Huidige werkzaamheden van de vakbonden

Belgische Vakbonden werken postief mee aan een Europees onderzoek

Alle drie de vakbonden, ACV, ABVV en ACLVB zijn nauw betrokken bij een Europees project inzake gender-mainstreaming en de vakbeweging. Het MSU-project verricht onderzoek naar de missie, de visie en de strategieën die de vakbonden aanhouden ter bevordering van de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen. Het eerste luik van de studie betreft het beleid van de interprofessionele vakbonden ten aanzien van gelijke kansen in het professioneel leven als daarbuiten. Het tweede luik dat recent werd opgestart, richt zich met dezelfde vragen tot drie sectoren: de metaalsector, de distributiesector en de publieke sector. Het eerste deel van het onderzoek bevestigt de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale structuren bij alle drie de vakbonden maar wijst ook op engagementen en maatregelen om vooruitgang te boeken inzake een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen.

Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen van het Europees Parlement wijst op knelpunten bij en inspanningen van de vakbonden

Op 10 september 2002 heeft de commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen met als rapporteur mevrouw Miet Smet, haar *ontwerpresolutie over 'de vertegenwoordiging van vrouwen bij de sociale partners van de EU'* (2002/2026(INI)) ingediend.

In de toelichting van het verslag wordt ingegaan op de vaststelling dat er op Europees vlak weinig cijfers te verkrijgen zijn over het aantal vrouwen in de organisaties van de sociale partners. Zo is er zeer weinig informatie beschikbaar over de aanwezigheid van vrouwen binnen de organisatiestructuren en interne beslissingsorganen van de sociale partners, nog veel minder informatie is beschikbaar over de sekse-specifieke samenstelling van de delegaties van onderhandelaars in het proces van sociale dialoog en tenslotte ontbreken gegevens over de adviesorganen waarin sociale partners vertegenwoordigd zijn. De voornaamste moeilijkheden bij deze dataverzameling en centralisering van gegevens worden veroorzaakt doordat cijfers niet of op een zeer onregelmatige en onverwerkte basis worden doorgegeven door de nationale organisaties of totaal niet worden bijgehouden.

Uit cijfermateriaal dat door het Europees vakverbond en het EIRO (Europese waarnemingspost voor arbeidsverhoudingen) werd verzameld kunnen wat betreft het nationaal niveau volgende besluiten worden genomen:

- ongeveer 40% van het totaal aantal vakbondsleden zijn vrouwen;
- het aandeel vrouwen in leidinggevende functies is kleiner dan ¼;
- het aantal vrouwen in de interne besluitvormingsstructuren is beperkt en niet evenredig aan het ledenaandeel (in 1998: vrouwelijk aandeel congresafgevaardigden 28%, uitvoerende comités 20% stuurcomités of bureauleden 29% en departementshoofden 32%)

Op Europees niveau schommelt het vrouwelijke ledenaandeel binnen de Europese Industriefederaties heel sterk, met een gemiddelde van 37% waar bij het hoogste cijfer in 1998 54% was (bij de Europese Federatie van ambtenarenvakbonden). Het gemiddelde aandeel vrouwelijke deelnemers van deze federaties aan congressen was 21%, 15% maakt deel uit van de uitvoerende comités, 13% van de stuurcomités, er was 1 algemene secretaris en geen enkele vrouwelijke voorzitter.

Het Europees Vakverbond telt 2 vrouwen in zijn secretariaat op een totaal van 7 leden (28,5%) en 29% vrouwen maken deel uit van het stuurcomité en 19% van het uitvoerend comité. In 1999 namen 27% vrouwen deel aan het congres.

Uit de beschikbare informatie blijkt duidelijk dat mannen dominant aanwezig zijn en dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de top van de organisaties. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in interne besluitvormingsstructuren gaat ook samen met een gebrek aan vrouwen in de afvaardiging van delegaties voor sociaal overleg en adviesorganen. Er zijn dan ook talrijke strategieën gehanteerd om deze ondervertegenwoordiging te verhelpen. De strategieën kunnen in 3 grote categorieën worden onderverdeeld:

- maatregelen die vrouwen extra aanmoedigen om deel te nemen aan de activiteiten van de organisatie (aangepaste vergaderuren, speciale opleidingsprogramma's,...)
- vrouwenstructuren binnen de organisatie met het doel meer zichtbaarheid aan vrouwen en hun standpunten te geven
- maatregelen die de toegang van vrouwen tot machtsposities moeten vergemakkelijken (positieve acties en actieprogramma's):
 - quotasysteem, waarbij de vertegenwoordiging van vrouwen niet onder een bepaald percentage mag liggen: ABVV en ACV (België), UGT (Spanje), CFDT (Frankrijk), CISL (Italië) en DAG (Duitsland)
 - systeem van gereserveerde zetels, waarbij een vast bepaald aantal zetels wordt voorbehouden aan vrouwen: UIL (Italië) en TUC (Verenigd Koninkrijk)
 - bepalingen omtrent gendergelijkheid opnemen in de statuten: 56% van de aangesloten organisaties bij het EVV maken hiervan gebruik
 - bewustmakingscampagnes
 - opbouw van netwerken tussen vrouwelijke onderhandelaars.

5. Argumenteren is één zaak, realiseren is een andere kwestie.

Ondanks de sterke argumenten voor een evenwichtige lijstvorming en een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de overlegorganen van de ondernemingen stoot men bij de realisatie er van op knelpunten eigen aan de aard van de sociale verkiezingen.

5.1. Argumenten voor een evenwichtige vertegenwoordiging bij de sociale verkiezingen

- 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 werknemers en hun vertegenwoordigers(sters) ontstaat?

- Een grotere aanwezigheid van vrouwen in de ondernemingsraden en de comités 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 aanbrengen 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.
- Vrouwen hebben zich al bewezen op het vlak van vakbondswerk. Ze tonen vaak een andere aanpak in de verdediging van mannen en vrouwen op de werkvloer. 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. Vanuit hun leefwereld en positie op de arbeidsmarkt proberen zij andere accenten te leggen.
- 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.

5.2. De specifieke spelregels bij de sociale verkiezingen

Evenwicht realiseren tussen mannen en vrouwen bij de sociale verkiezingen stoot op knelpunten eigen aan de spelregels van de sociale verkiezingen. Er zijn meestal slechts weinig mandaten per kiescollege te begeben. Vakbondsfracties in overlegorganen tellen meestal niet meer dan een viertal personen en bij een ruime minderheid is het slechts een eenmanszaak. De fractionalisatiegraad in de overlegorganen ligt zeer laag, één vakbond domineert.

Tabel: Vakbondsfractie zonder vertegenwoordiging van vrouwen, % van totaal fracties

ABVV			ACV			ACLVB		
CPBW	OR	SD	CPBW	OR	SD	CPBW	OR	SD
57,8	54,6	62,3	50,5	50,4	58,0	72,4	68,8	72,2

De spelregels die toegepast worden op politiek vlak¹ en meer bepaald deze tijdens de afgelopen federale verkiezingen zijn bijgevolg niet zonder meer over te hevelen naar de sociale verkiezingen. Toch zou het nuttig kunnen zijn een onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden om maatregelen te nemen met betrekking tot de samenstelling van de lijsten met het oog op een verhoging van het aantal vrouwelijke verkozenen.

¹ De forse toename van het aantal vrouwen in de politiek is vooral te danken aan de quotawet. Met de wet Smet-Tobback stonden er al meer vrouwen op de kieslijsten, maar waren zij ondervertegenwoordigd op verkiesbare plaatsen. Door de quotawet moet er een gelijk aantal kandidaten van hetzelfde geslacht op een lijst staan. En bij de laatste verkiezingen mochten slechts twee leden van hetzelfde geslacht op de eerste drie plaatsen staan.

6. Aanbevelingen van de Raad

Om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te verzekeren in de overlegorganen van de ondernemingen zouden er verschillende maatregelen moeten genomen worden.

6.1. Aanbeveling naar de Minister van Werkgelegenheid en naar de Minister van Gelijke Kansen

- De Raad vraagt de bevoegde ministers een sensibiliseringscampagne uit te werken om de vakbonden te sensibiliseren en vrouwen te overtuigen deel te nemen aan de sociale verkiezingen. Er kan gewerkt worden met getuigenissen van vrouwelijke militanten. Vrouwen kunnen bijvoorbeeld getuigen over hun ervaringen als militant. Deeltijdse werkneemsters kunnen vertellen hoe zij hun aanwezigheid binnen de overlegorganen combineren met hun verminderde aanwezigheid op de werkplaats, enz.
- De Raad vraagt om naar aanleiding van de sociale verkiezingen 2004 een grondige gender-analyse van de resultaten te maken en meteen te onderzoeken welke de gender-knelpunten zijn eigen aan de specifieke spelregels en wetgeving van de sociale verkiezingen. De vakbonden, de bevoegde sociaal-overlegorganen zoals de NAR alsook deskundigen uit wetenschappelijke instellingen, de Raad van de gelijke kansen van mannen en vrouwen, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kunnen bij dit onderzoek betrokken worden. De resultaten van dit onderzoek moeten zo snel mogelijk een concrete invulling krijgen met het oog op de sociale verkiezingen van 2008.

6.2. Aanbevelingen naar de werknemersorganisaties

- * Sterkte - zwakte analyse op basis van de vorige sociale verkiezingen
 - Een grondige analyse van de resultaten moet het mogelijk maken de knelpunten bloot te leggen: wat was het percentage vrouwelijke kandidaten en verkozenen bij de vorige verkiezingen in verhouding tot het percentage werkneemsters in de bedrijven? Wat zijn de oorzaken van een ondervertegenwoordiging? Heeft men bewust naar vrouwelijke kandidaten aangesproken?
 - Een selectie van bedrijven/sectoren moeten de kansen op succes verhogen. In het bijzonder kan de aandacht gaan naar bedrijven met een sterke vrouwelijke aanwezigheid maar met een mannelijk overwicht in de overlegorganen. Ook kan de aandacht gaan naar de deelname van vrouwen aan de Ondernemingsraden waar beslissingen genomen worden over de toekomst en de economische gezondheid van de onderneming.
 - Werk maken van een voldoende divers samengestelde militantenkern.
 - Bij het samenstellen van het programma moeten bij voorkeur thema's en accenten aangebracht worden die vrouwen kunnen interesseren en die een beeld geven van een werknemersorganisatie die open staat voor vrouwen.
 - Na de verkiezingen informele vakbondsvergaderingen waar beslissingen worden getroffen vermijden dan wel vrouwen erbij betrekken. Syndicale vergaderingen en vergaderingen voor de OR en het CPBW organiseren tijdens de werkuren en indien mogelijk rekening houden met de uurregeling van de werknemers en werkneemsters met een atypisch contract.
 - Assertiviteitstrainingen voorzien en een specifieke begeleiding van nieuwe verkozenen.
- * Een gerichte zoektocht naar vrouwen organiseren en vrouwen overtuigen
 - Aangezien vrouwen in het algemeen perfectionistischer en bescheidener zijn, bijkomende inspanningen doen om hen te overtuigen van hun capaciteiten, de noodzaak beklemtonen om zich te engageren voor vakbondswerk. De vakbondssecretarissen en -militanten moeten expliciet de vraag durven stellen om zich kandidaat te stellen. Daarnaast moet men wijzen op de hulp die ze kunnen krijgen bij het voeren van hun campagne.
 - Op een kritische wijze een profiel van de kandidaten(tes) opmaken en "typisch mannelijke" of éénzijdige talenten vermijden. Dit kan potentiële kandidates ontmoedigen.

- Vrouwelijke leden en potentiële kandidaten apart samenbrengen om hen gericht aan te spreken en te informeren over de sociale verkiezingen. Ze kunnen de mannelijke en vrouwelijke werknemers informatie en materiaal verstrekken en helpen om potentiële kandidates te overtuigen.
- * Informatie over vakbondswerk
 - Duidelijke en toegankelijke regels opstellen zodat zowel vrouwen als mannen geïnformeerd worden over de te volgen procedures om deel te kunnen nemen aan de verkiezingen.
 - Uitleggen wat vakbondswerk inhoudt.
- * Vakbondsvrouwen zichtbaar maken
 - De vakbonden kunnen permanent aandacht besteden aan het zichtbaar maken van vakbondsvrouwen door ze sterker naar voor te schuiven als woordvoerder in de pers, door ze een forum te geven in eigen militanten- en ledenblaadjes.
 - Op vakbondsvergaderingen kunnen vrouwen meer aan het woord gelaten worden.
- * Evenwichtige kandidatenlijsten indienen die een weerspiegeling zijn van de diversiteit op de werkvloer
- * Vrouwen op verkiesbare plaatsen zetten

6.3. Aanbevelingen naar de werkgeversorganisaties

De Raad vindt dat om dezelfde redenen de werkgevers gerichte inspanningen moeten doen en méér vrouwelijke vertegenwoordigers zouden moeten aanduiden voor het overleg in de ondernemingen.

7. 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.

MARTENS Albert, VAN GYES Guy, VAN DER HALLEN Peter, *De vakbond naar de 21^{ste} eeuw*, Leuven, HIVA, 2001.

RAVESLOOT S., *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique*, Rapport Intermediaire, Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid, 2003.

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.

X, *De vrouwen en het sociaal overleg in de ondernemingen*, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de Gelijke Kansen, , 2001.

Europees Parlement, *Verslag over de vertegenwoordiging van vrouwen bij de sociale partners van de EU (2002/2026 (INI))*, 10 september 2002.

Nationale Arbeidsraad, Advies nr. 1.407, *Aanwezigheid van vrouwen en mannen in de sociaaloverlegorganen*, 12 juni 2002.

Nationale Arbeidsraad, Advies nr. 1.436, *Sociale verkiezingen*, 19 maart 2003.

