

focus



DE INTERSECTORALE THEMATISCHE PUBLICATIE VAN DE BBTK · MAART 2009 · #2

10 ONDERHANDELINGSINSTRUMENTEN VOOR MEER

GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN



COLOFON

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

ERWIN DE DEYN
HOOGSTRAAT 42
1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST DENDERMONDE

RONSE OUDENAARDE

Houtmarkt 1 · 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9-11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 · 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE

Roupeplein 3 · 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingsesteenweg 16 · 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253

1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33

GENT

Ons Huis, Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote markt 48 · 2300 Turnhout
T +32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9b2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +3215 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE ROESELARE IEPER

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be

8 maart is Internationale Vrouwendag. Die dag herdenken we de strijd en de overwinningen van de militantes die voor vrouwen een betere plaats in de samenleving veroverden. De tijd dat ze niet naar de universiteit gingen, geen stemrecht hadden, onder voogdij stonden van hun vader of echtgenoot, waarin echtgenote synoniem was voor vrouw aan de haard... ligt nog niet zo ver achter ons. Recht op arbeid was één van de belangrijkste redenen waarom vrouwen aan het begin van de 20^{ste} eeuw ten strijde trokken, gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk zal in de komende jaren het strijdthema blijven.

VROUWEN: LOON IN DE UITVERKOOP

Hoewel de tendens minder uitgesproken is, komt segregatie op de arbeidsmarkt nog vaak voor. In bepaalde sectoren worden maar weinig vrouwen aangeworven. We vinden ze zelden op leidinggevende plaatsen, zij blijven steken in deeltijdse banen. Hierin speelt de manier waarop onze samenleving is georganiseerd ook een aanzienlijke rol. Eerder dan het resultaat van individuele keuzes, is de loonongelijkheid ook het gevolg van het overheidsbeleid: gebrek aan structuren voor kinderopvang, stimuleren van meisjes om bepaalde studierichtingen te volgen ...

Concreet gevolg van deze beroepssegregatie: uit verschillende onderzoeken is gebleken dat vrouwen in België 25% minder betaald worden dan hun mannelijke collega's. De werkneemsters die hiervan het meest nadeel ondervinden, zijn de bedienden, waar het verschil oploopt tot 30% (arbeiders: 20%, ambtenaren: minder dan 10%).

DE 4 GROTE OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF ...

- ▶ **Het glazen plafond waarop vrouwen stuiten als ze willen opklimmen naar een leidinggevende functie**
- ▶ **De horizontale segregatie op de arbeidsmarkt: de sectoren waar vooral vrouwen werken zijn ook het laagst betaald**
- ▶ **Onvrijwillig deeltijds werk. Vooral vrouwen werken vaak onvrijwillig deeltijds, meestal in de handelssector**
- ▶ **Vrouwen krijgen vaak minder uren beroepsopleiding aangeboden dan mannen en de opleidingen die ze volgen zijn vaak van kortere duur**



EDITO

HOE DISCRIMINATIE TUSSEN MANNEN EN VROUWEN OP DE WERKVLOER WEGWERKEN?

De BBTK ijvert ervoor:

- ▶ **om de opvangstructuren uit te bouwen. Heel veel vrouwen moeten vandaag de dag immers nog steeds hun carrière opgeven wegens het gebrek aan crèches of buitenschoolse opvang. Dit probleem kan gedeeltelijk worden opgelost door sectorale beleidslijnen die de kosten van de dienstverlening dragen. De Staat moet meer algemeen ook geschikte en toereikende structuren uitbouwen door middel van de sociale zekerheid, dit in samenwerking met de gemeenschappen en gewesten.**
- ▶ **beperken deeltijdswerk + de flexibiliteit inperken dat dit met zich meebrengt**
- ▶ **dat deeltijds werk, tijdskrediet, ouderschapsverlof,... zoveel mogelijk als voltijds werk zouden worden beschouwd zodat die periodes meetellen voor je beroepsloopbaan, wat vooral belangrijk is voor het pensioen en het brugpensioen... Gelijkstellen is het kernidee.**
- ▶ **dat elk bedrijf een meer objectieve functieclassificatie zou toepassen op basis van genderneutrale criteria zoals het verantwoordelijkheidsniveau, de vaardigheden of de complexiteit van de taken**

GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN OOK IN JOUW BEDRIJF, ONDANKS DE CRISIS

De huidige crisissituatie verwijst het thema van genderongelijkheid naar de achtergrond, ten voordele van economische problemen. Wij durven nochtans stellen dat economische realiteit en gelijkheid hand in hand kunnen gaan! Het interprofessioneel akkoord en de sectorale akkoorden die eruit zullen voortvloeien zijn dé gelegenheid om de werkgevers te sturen naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Wij hebben voor jou een lijst opgesteld van maatregelen die hiertoe kunnen bijdragen, zowel in je sector als in je bedrijf.

Als vakbondsvertegenwoordiger werk je mee aan een democratischer arbeidswereld. Dit is de gelegenheid om CAO's te onderhandelen die voor iedereen een meerwaarde opleveren, zonder onderscheid naar geslacht. De BBTK is er ook om jullie daarbij te helpen.



MYRIAM DELMÉE

Ondervoorzitter



ILSE GALLIAERT

Federaal Secretaris



PIA DESMET

Federaal Secretaris

INSTRUMENTEN VOOR MEER GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen betekent:

- ▶ uiteraard een gelijk loon, maar dat niet alleen
- ▶ gelijke kansen in de toegang tot functies, tot voltijdse banen en opleidingen
- ▶ een betere combinatie van werk en privéleven voor iedereen, zowel mannen als vrouwen
- ▶ gelijke kansen aan het einde van de loopbaan.

Een aantal van die aspecten zijn opgenomen in het IPA. Andere moeten nog worden uitgevoerd in de sectoren. En nog andere overschrijden de arbeidswetgeving maar hangen in grote mate af van het sociaal beleid van onze leiders, zoals de opvang van kinderen en bejaarden, de rechten in de sociale zekerheid enz...



INSTRUMENT #1 >> P6
Lonen en functieclassificaties



INSTRUMENT #6 >> P10
Bestrijding van onzekere
contracten



INSTRUMENT #2 >> P7
Leeftijdsbarema's



INSTRUMENT #7 >> P11
Opleiding



INSTRUMENT #3 >> P8
Arbeidstijd



INSTRUMENT #8 >> P11
Mobiliteit



INSTRUMENT #4 >> P8
Deeltijds werk



INSTRUMENT #9 >> P12
Einde loopbaan



INSTRUMENT #5 >> P9
Combinatie
van werk en privéleven



INSTRUMENT #10 >> P14
Gezondheid – veiligheid



INSTRUMENT #1

LONEN EN FUNCTIECLASSIFICATIES

Het IPA 2009-2010 werd niet voor niets uitzonderlijk genoemd. Het wordt sterk getekend door de gespannen economische toestand. De werkgevers hebben geprobeerd om het mechanisme van de automatische indexering van de brutolonen ter discussie te stellen. Ondanks alles is de indexering behouden gebleven. Er is trouwens een nettoverhoging van de koopkracht van elke werknemer voorzien: €25 in 2009 en €250 in 2010 per werknemer, ongeacht of hij voltijds of deeltijds werkt. Op het eerste zicht goed nieuws voor de gelijke kansen! Maar toch blijft voorzichtigheid geboden tegenover deze maatregel. Deze verhogingen zullen in de praktijk worden gebracht via maaltijdcheques of ecocheques. Ze zullen niet meegerekend worden in wat men het "uitgesteld loon" noemt, nl. de pensioenen, de werkloosheidsuitkeringen... Het is dus een maatregel die op lange termijn een negatieve impact kan hebben voor iedereen, maar vooral voor de vrouwen, die vaak de laagste pensioenen en uitkeringen hebben.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ **de uitvoering van de maatregelen op sectoraal vlak (of anders op bedrijfsvlak), waardoor de laagste lonen, deeltijdse werknemers en onzekere banen zo veel mogelijk van die €250 zullen krijgen**
- ▶ **verhogingen van de sectorale minimumlonen moeten jammer genoeg met die enveloppe van €250 worden betaald. In de praktijk zal uit ieders enveloppe moeten worden geput om solidair te blijven met diegenen die het minder goed hebben**

Een deel van de loonkloof is het gevolg van genderdiscriminatie in de gebruikte functieclassificaties. De door de bedrijven toegepaste loonschalen zijn immers gebaseerd op functieclassificaties waarin de voornamelijk vrouwelijke functies en beroepen ondergewaardeerd blijven.

In je sector of bedrijf:

- ▶ **Van wanneer dateert de functieclassificatie (van de sector of het bedrijf)?**
- ▶ **Onderhandel de herziening ervan als ze verouderd is en zorg ervoor dat een systeem van analytische functieclassificatie wordt ingevoerd.**

▶ ECOCHEQUES?

Hiermee kan je ecologische producten en diensten kopen die vastgelegd zijn in een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad: de aankoop van isolatiematerialen, spaarlampen, het volgen van cursussen eco-driving,... In de 2^{de} helft van 2009 zullen ze worden ingevoerd. Deze maatregel is vooral interessant voor eigenaars van een te renoveren huis of van een voertuig ... wat niet voor iedereen het geval is!

INSTRUMENT #2 LEEFTIJD SBAREMA'S



In veel sectoren moesten de akkoorden van 2007-2008 de gelegenheid zijn om een nieuw loonbeleid uit te werken door alle bedienden op basis van neutrale criteria een niet-discriminerend loon van hetzelfde niveau toe te kennen. Om tal van redenen hebben de meeste sectoren in de praktijk de bespreking over deze omzettingen niet kunnen afronden. We moeten dus waakzaam blijven: hoewel het leeftijds criterium discriminerend was voor jongeren, was het tenminste neutraal voor alle werknemers en werkneemsters.

Andere objectieve criteria werden in je sector ingevoerd (of zullen in een nabije toekomst worden ingevoerd) om als basis te dienen voor de nieuwe barema's. Een voorbeeld: anciënniteit of ervaring. Je kan denken dat deze criteria neutraal zijn, maar als je ze aan nader onderzoek onderwerpt, is dat niet het geval. Vrouwen hebben immers vaker een onvolledige loopbaan en dus een lagere anciënniteit dan hun mannelijke collega's. Ook hier is "gelijkstellingen" het kernwoord.

Wegens een Europese richtlijn is het niet langer mogelijk om leeftijdsbarema's te gebruiken. Dit criterium moest ten laatste tegen 01.01.09 afgeschaft zijn.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

Onze militanten hebben gestreden opdat de anciënniteit in ruime zin zou worden opgevat: ze gaat verder dan het aantal werkelijk gepresteerde jaren in het bedrijf. Meer bepaald moet het aantal jaren ervaring dat in gelijkaardige functies maar in andere bedrijven werd verzameld, worden gelijkgesteld. Een ander objectief criterium dat soms wordt gebruikt: de ervaring, de maturiteit van de bediende, d.w.z. alle door hem verworven competenties, binnen het kader van het werk of daarbuiten. De niet-gewerkte periodes moeten eveneens kunnen worden meegeteld: tijdscrediet, ouderschapsverlof, werkloosheid...

Ongeacht het ingevoerde nieuwe barema moet je loonprogressie in de praktijk kunnen evolueren met hetzelfde automatisme en dezelfde regelmaat als de leeftijd in het verleden. Zorg ervoor dat, zolang het nieuwe verloningsstelsel niet volledig is ingevoerd, niemand er financieel op achteruitgaat en dat een automatische loonevolutie voor iedereen gegarandeerd is. De omzetting van de barema's mag voor niemand gelijk staan met achteruitgang van de lonen op korte, middellange of lange termijn...

Dit is belangrijk voor je progressie binnen dezelfde baan in eenzelfde bedrijf, maar ook als je je werk verliest en elders solliciteert. Het is oneerlijk dat de tellers op nul zouden worden gezet terwijl je leeftijd vroeger altijd in je voordeel speelde.



INSTRUMENT #3 ARBEIDSTIJD

Opdat iedereen dezelfde kansen zou hebben in het bedrijf moet iedereen gelijk zijn inzake arbeidstijd. Overuren komen bijvoorbeeld steeds vaker voor, maar niet alle werknemers kunnen het zich veroorloven er te presteren. Anderzijds betekent overwerken minder tijd voor het privéleven van de bediende en zijn ze een duidelijke rem op aanwervingen. Het IPA 2009-2010 voorziet nochtans een verhoging van het aantal overuren die recht geven op een fiscale lastenvermindering van de huidige 65 naar 130 u. Waarschijnlijk zullen bepaalde werkgevers dus proberen om er vaker gebruik van te maken.



INSTRUMENT #4 DEELTIJDS WERK

We weten dat het aantal deeltijdse werknemers de laatste tien jaar sterk is geëvolueerd. En het grootste deel van deze groep werknemers bestaat uit... vrouwen. 43,3% van de vrouwen werkt deeltijds tegenover 7,7% van de mannen. Het is maar een kleine stap om te denken dat ze alle faciliteiten hebben om werk en gezin te combineren: nochtans moet er gedurende lange openingsuren en dus soms laat worden gewerkt... maar met glijdende uurroosters.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ Registratie van de arbeidstijd voor alle personeelscategorieën (prikken, reële meting van de arbeidstijd, ...)
- ▶ Een strikte beperking van het gebruik van overuren
- ▶ Een nauwkeurige definitie van het leidinggevend en vertrouwenspersoneel, dat ontsnapt aan de arbeidsduur
- ▶ Bijkomende verlofdagen op jaarbasis.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ Algemene invoering van de prestaties op max. 4 dagen per week voor alle deeltijdse werknemers.
- ▶ Verhoging van de minimumprestaties voor deeltijdse werknemers. B.v.: basiscontract van min. 24 u./week voor iedereen.
- ▶ Minimumprestaties van 4 u./dag.
- ▶ Een betere toepassing en een betere controle van CAO 35, d.w.z. de mogelijkheid voor deeltijdse werknemers om toegang te krijgen tot een voltijdse betrekking en/of een opwaartse herziening van hun contract wanneer ze gedurende een periode van x maanden regelmatig een aantal uren hebben gewerkt bovenop hun basiscontract.

COMBINATIE VAN WERK EN PRIVÉLEVEN

INSTRUMENT #5

Soms zien bedienden zich gedwongen om hun beroeps carrière af te remmen om zich met hun gezin te kunnen bezighouden. De meerderheid onder hen zijn vrouwen. In dit geval is deeltijds werken of tijdskrediet opnemen niet langer een keuze. Soms is het de enige oplossing als je kinderen (of kleinkinderen) ziek zijn, op woensdagnamiddag of als je je voltijds voor de kleinste spruit moet zorgen omdat er geen plaats is in de crèche...

Het IPA 2009-2010 voorziet een verhoging van de bedrijfsvoorheffing op halftijds tijdskrediet vanaf 1 januari 2009 en dit van 17,5% tot 35% voor 50-plussers en tot 30% voor werknemers jonger dan 50 jaar, behalve voor alleenstaanden (met of zonder kinderen ten laste) en werknemers in thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen, verlof voor de verzorging van een ernstig ziek familielid).

Hoewel er inderdaad bedienden zijn die het moeilijk hebben om werk en gezin te combineren, zijn de nacht- of ploegenwerknemers ongetwijfeld het slechtst af. In het IPA wordt deze groep gelukkig niet vergeten: "In dit kader nodigen de sociale partners de sectoren, en via hen, de ondernemingen uit om een bijzondere aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een proactief personeelsbeleid dat rekening houdt met de kwaliteit van de arbeid die aan werknemers in ploegen- en nachtarbeid moet worden geboden".

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ **Het recht om onder te bepalen voorwaarden afwezig te zijn om administratieve formaliteiten te vervullen, naar een medisch onderzoek te gaan, ...**
- ▶ **De verloning van dagen verlof om dringende redenen.**
- ▶ **Een uitbreiding van het betaald klein verlet.**
- ▶ **De gelijkstelling van de prestaties in tijdskrediet met prestaties in de vroegere arbeidsregeling zodat werknemers die voor deze oplossing kiezen niet worden bestraft (b.v. verbrekingsvergoeding gebaseerd op de prestaties in de arbeidsregeling vóór het tijdskrediet, behoud van de premies voor de groepsverzekering tijdens het tijdskrediet,...).**
- ▶ **Een tussenkomst van de werkgever in de kosten voor kinderopvang, meer bepaald voor zieke kinderen.**





INSTRUMENT #5 COMBINATIE VAN WERK EN PRIVÉLEVEN

- ▶ **De verbetering van de tijdskredietregeling:**
 - vervanging van de werknemer in tijdskrediet (of voorkeurstoekenning van uren aan de in het bedrijf aanwezige deeltijdse werknemers, sectorale omkadering van het 4/5^{de} tijdskrediet)
 - toegang tot alle vormen van tijdskrediet voor iedereen
- ▶ De vervanging van bedienden die langdurig ziek, met bevallingsverlof of vaderschapsverlof enz. zijn
- ▶ Voor de atypische uurroosters (nachtwerk, ploegen, onderbroken diensten of flexibele uurroosters): ervoor zorgen dat het kwalitatieve onderdeel wordt onderhandeld in zijn verschillende aspecten (compensatie voor de arbeidsduur, mobiliteit, tussenkomst bijkomende kosten voor kinderopvang,...)



INSTRUMENT #6 BESTRIJDING VAN ONZEKERE CONTRACTEN

De tewerkstelling wordt onzekerder, zowel voor mannen als voor vrouwen. Het percentage onzekere contracten ligt statistisch hoger bij vrouwen dan bij mannen. Hoewel mannen vaker uitzendwerk verrichten, werken vrouwen vaker met een contract van bepaalde duur.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ een beperking van het gebruik van contracten van bepaalde duur, uitzendcontracten en studentencontracten.

INSTRUMENT #7 OPLEIDING



Om binnen je bedrijf en in je loopbaan te evolueren, is het meest efficiënte middel nog steeds de beroepsopleiding. In de praktijk genieten mannen en vrouwen niet van dezelfde rechten. Een lagere participatiegraad, kortere opleidingen, "low-costopleidingen". Dergelijke alarmerende statistieken zullen vrouwen niet helpen om het glazen plafond te doorbreken...

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ Een genderstudie over de toegang tot de opleidingen;
- ▶ Een individueel recht op X opleidingsdagen per jaar;
- ▶ Gelijke rechten voor deeltijdse bedienden en geen pro rata. Er moeten volledige en geen deeltijdse opleidingen worden gegeven.

INSTRUMENT #8 MOBILITEIT



Voor velen onder ons kost het geld om je naar het werk te begeven. Deze kost is des te groter voor de lage lonen en deeltijdse werknemers. Het IPA voorziet de mogelijkheid van een betere terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer wanneer het openbaar vervoer wordt gebruikt. De BBTK verdedigt een tussenkomst in de verplaatsingskosten en dit ongeacht het vervoermiddel:

- ▶ De 75% voorzien in het uitzonderlijk IPA optrekken tot 80% om een volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten te kunnen bieden, via het derdebetalersstelsel
- ▶ Verhoging van de bovengrens voor de terugbetaling van de verplaatsingskosten, bij gebruik van de eigen wagen

Hoeveel tijd verliezen we niet in de dagelijkse files naar het werk? Kostbare tijd die aan het privéleven zou kunnen worden besteed. Sommige mobiliteitsproblemen kunnen opgelost worden via een aangepaste organisatie van de arbeid en van de verplaatsingen.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ Mobiliteitsplannen opstellen die de uurroosters en de vervoermiddelen aanwezig rond het bedrijf op elkaar afstemmen
- ▶ Stimuli voor carpooling

INSTRUMENT #9 EINDELOOPBAAN



Is het logisch, nu het gezinsmodel geëvolueerd is (minder gehuwde koppels en meer eenoudergezinnen) en steeds meer vrouwen werken, dat zij een “hongerpensioentje” krijgen omdat ze een onvolledige of deeltijdse loopbaan hebben?

Sociologisch gezien blijven vrouwen hun loopbaan proportioneel vaker onderbreken, voornamelijk om voor de kinderen te zorgen. Om het evenwicht op de pensioenleeftijd te herstellen moeten niet-gewerkte periodes gelijkgesteld worden met gewerkte periodes.

Een ander aspect van het probleem is het systeem van de afgeleide rechten: rechten voortvloeiend uit het statuut van gehuwde vrouwen zijn namelijk verantwoordelijk voor heel wat discriminaties tussen gehuwde en ongehuwde vrouwen en tussen werkende en niet-werkende vrouwen. Een weduwe die nooit gewerkt heeft, kan immers, via het overlevingspensioen van haar echtgenoot, toegang krijgen tot een “comfortabeler” pensioen dan een vrouw die haar hele loopbaan heeft gewerkt. In andere gevallen moeten vrouwen met een inkomen hier soms gedeeltelijk of volledig van afzien om het overlevingspensioen niet te verliezen.

In ons streven naar gelijkheid moeten wij blijven eisen dat elke persoon individueel voldoende rechten krijgt naargelang van de periodes van loontrekkende arbeid of de daarmee gelijkgestelde periodes, ongeacht zijn of haar gezinstoestand. Dit noemen wij de individualisering van de rechten.

Na onderzoek moeten de fases van individualisering van rechten een overgangsperiode en modaliteiten voorzien om de huidige verworven rechten inzake afgeleide rechten niet in het gedrang te brengen.



INSTRUMENT #10

GEZONDHEID – VEILIGHEID

Vanaf 01.01. 2010 zullen alle zwangere werkneemsters die van hun werkplek verwijderd werden een tegemoetkoming ontvangen van 90% van het begrensd brutoloon. De vergoeding zal ten laste zijn van de ziekenfondsen en zal automatisch worden betaald na de beslissing van de werkgever tot verwijdering. Aan het Fonds voor Beroepsziekten zal een nieuwe opvolgings- en controleopdracht worden toevertrouwd (aspecten inzake preventie, analyse van het beroepsrisico dat aan de basis ligt van de verwijdering, opvolging van de verwijderingsprocedures,...). Dit is een goede beslissing, want ze probeert een einde te stellen aan de discriminatie van zwangere vrouwen die van hun werkplek verwijderd moeten worden. Het ware echter logischer geweest om de opvolgings- en controleopdracht toe te kennen aan de arbeidsgeneesheren verbonden aan de externe preventiediensten, zodat hun rol uitgebreid wordt.

Wat de ziekteverzekering betreft, voorziet het IPA dat in de loop van het eerste ziektejaar de verschillen naargelang van de gezinssituatie worden afgeschaft vanaf 01.01.2009. Elkeen (dus ook zieke samenwonenden) ontvangt voortaan 60% van zijn vorig (begrensd) loon. Na een jaar (invaliditeit) ontvangen de alleenstaanden, vanaf 01.05.2009, 55% (in plaats van 53%) van het (begrensd) loon.

Stel in je sector of bedrijf volgende eisen:

- ▶ **Inventaris van de beroepsziekten die erkend zouden moeten worden en waarvoor dossiers moeten worden ingediend bij het Fonds;**
- ▶ **Maatregelen voorzien opdat zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding wensen te geven financieel niet bestraft worden indien ze verwijderd moeten worden als hun werkplaats risico's inhoudt. In de eerste plaats moet voorrang worden gegeven aan de aanpassing van de werkplaats om een verwijdering te voorkomen. Als verwijdering onontbeerlijk is, moet gezorgd worden voor een financiële compensatie als de bediende bijvoorbeeld ploegenpremies ontving.**
- ▶ **De mogelijkheden voor ontslag wegens overmacht beperken voor de werkneemsters die, volgens de wet, niet preventief verwijderd mogen worden.**

VUL JE GEREEDSCHAPSKIST AAN

Deze **Focus** bevat een beperkt aantal onderhandelingspunten. Ze kunnen worden aangepast aan de meeste sectoren en bedrijven. Als je in je beroepssituatie andere problemen van genderongelijkheid vaststelt, moedigen wij je aan om er tijd aan te besteden. Om je te helpen bij je syndicaal werk, vind je hierna enkele nuttige links en referenties die je gereedschapskist voor de onderhandelingen kunnen aanvullen en die je zullen helpen bij de specifieke acties voor je sector.

- ▶ ABVV-gids over en voor gelijkheid van vrouwen en mannen
http://www.abvv.be/PDF/nl/documents/2008/Gender_nl.zip
- ▶ S.O.S. GRIET: 5 recepten om meer te verdienen
www.sosgriet.be
- ▶ Het EVA-project: Seksneutrale functieclassificatie om de loonongelijkheid weg te werken
http://www.iefh.be/eva/index.php?nl_intro
- ▶ Checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie van de FOD Werk
<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8560>
- ▶ **Een actie om niet te missen: de dag voor de loongelijkheid/Equal Pay Day** van het ABVV, tijdens de laatste week van de maand maart
<http://www.equalpayday.be/>



Het Interprofessioneel akkoord (IPA) 2009-2010 staat op sporen. Hoog tijd om te bekijken wat het concreet voor je bedrijf betekent. Daarbij mag het aspect van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen niet uit het oog worden verloren. Deze FOCUS Gelijkheid tussen vrouwen en mannen verzamelt een lijst van maatregelen die kunnen bijdragen tot meer gelijkheid tussen de geslachten op de werkvloer.

We verdiepen ook de punten uit het IPA die een invloed hebben op de gelijkheid tussen werknemers en werknemers:

- ▶ **De nieuwe regels bij verwijdering van zwangere vrouwen**
- ▶ **Het vast bedrag om het nettoloon te verhogen**
- ▶ **De verbetering van de welvaartsvastheid van de pensioenen en de specifieke maatregelen voor alleenstaanden en samenwonenden**
- ▶ **De verklaring van goede wil om het werken in een ploegenstelsel menselijker te maken**

Met deze **FOCUS gelijkheid tussen vrouwen en mannen** hopen we een nuttig hulpmiddel te hebben aangeleverd om de komende onderhandelingen aan te vatten, in de sector, of in het bedrijf. En je weet: met vragen kan je steeds terecht bij je gewestelijke BBTK-afdeling.