

ACLVB WO=MEN gaat voor **meer** ♀ kandidaten!



Vrije visie, eigen stem



Voorwoord

Van 11 mei tot 24 mei 2020 zullen opnieuw sociale verkiezingen worden georganiseerd. Hierbij worden de werknemersafgevaardigden in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk voor de komende vier jaar verkozen.

De sociale verkiezingen zijn belangrijk voor ons allen, dit wil zeggen: militanten, afgevaardigden en kandidaat-afgevaardigden.

Dit werk doen we echter niet alleen, maar wel in teamverband met de medewerkers van de ACLVB.

Graag willen we jou rekruteren in dit team. Heb je interesse dan willen we jou graag als toekomstige afgevaardigde onthalen. Hierbij alvast wat meer informatie.

Doe met ons mee ... omdat ACLVB WO=MEN voor meer ♀ kandidaten wil gaan!



De zorg voor een gezin combineren met werken, hetzelfde loon krijgen als jouw mannelijke collega, aangeworven worden op basis van jouw talenten, met respect behandeld worden ... Dat lijkt allemaal evident, maar toch is dit in onze samenleving niet zo vanzelfsprekend voor elke vrouw.

Hoe werk en privéleven combineren? Deeltijds werken, is dit een vrijwillige keuze? Is een loonkloof tussen vrouwen en mannen nog steeds actueel? Met welke uitdagingen worden we geconfronteerd op de arbeidsmarkt? Is ons werk werkbaar? Dit zijn allemaal vragen die vrouwen bezighouden.

Enkele cijfers

- Een vrouw verdient gemiddeld **10%** minder per uur dan haar mannelijke collega voor hetzelfde werk.
- **43,5%** van de loontrekkende vrouwen werken deeltijds terwijl slechts **11%** van de mannen niet voltijds werken, wat ook negatieve gevolgen heeft voor de berekening van het pensioen.
- **68%** van het ouderschapsverlof wordt genomen door vrouwen.
- **31%** verschil tussen de pensioenen van vrouwen en mannen.
- **94%** van de vrouwen krijgen te maken met seksistisch gedrag op hun werk.

Een vrouwelijke stempel in het bedrijf

Deze vragen gaan over heel wat items die verband houden met het dagdagelijkse leven en ook verbonden zijn aan het werk.

Het is dan ook belangrijk dat vrouwen dit mee bespreken en aanpakken in het bedrijf.

Wat zijn sociale verkiezingen?

Het is een gelegenheid om het woord te nemen en op te komen voor goede arbeidsomstandigheden.

De sociale verkiezingen vinden plaats in bedrijven waar er minstens 50 werknemers/werknemers zijn.

Om de 4 jaar kunnen de werknemers/werknemers hun vertegenwoordigers/vertegenwoordigers kiezen die zullen onderhandelen met de werkgever. Deze onderhandelingen vinden plaats in de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de ondernemingsraad (OR).



Je kunt kandidaat zijn afhankelijk van je keuze:

- voor het CPBW (minstens 50 werknemers/werknemers) dat zich bezighoudt met alles rond veiligheid, milieu, gezondheid en levenskwaliteit op het werk;
- voor de OR (minstens 100 werknemers/werknemers) die zich bezighoudt met alles wat te maken heeft met het economisch leven en de werkgelegenheid in jouw bedrijf.

Denk eraan dat de leden van de OR en het CPBW gedurende vier jaar de mogelijkheid zullen hebben om:

- jouw arbeidsomstandigheden te verbeteren;
- de arbeidsperspectieven te optimaliseren;
- te onderhandelen over eventuele collectieve arbeidsomstandigheden;
- jou te informeren over de economische situatie van het bedrijf;
- te zorgen voor een permanent opleidingsbeleid voor het personeel.

De sociale verkiezingen zijn een uiting van de sociale democratie in het bedrijf en het is voor deze vrijheid dat je je kan engageren.

'Zich engageren' betekent de kaart trekken van het constructief overleg.

Je staat er niet alleen voor. De ACLVB staat klaar om jou te ondersteunen en te helpen gedurende de volledige periode van je syndicaal engagement.

Sociale verkiezingen 2020: ook voor vrouwen!

Om de eisen die de werknemers nauw aan het hart liggen kracht bij te zetten, moeten vrouwen ook vertegenwoordigd zijn waar de beslissingen worden genomen, te beginnen in het bedrijf.

Een werknemersvertegenwoordigster houdt zich natuurlijk niet enkel bezig met de verdediging en de verbetering van de arbeidsomstandigheden van vrouwen, maar met die van alle werknemers: mannen en vrouwen.

Zich 'kandidate' stellen is al een eerste stap naar gelijkheid

Maar wat betekent dat nu 'zich kandidate stellen'?

Een kandidate engageert zich om de rechten van alle werknemers te verdedigen, om deel te nemen aan het bedrijfsgebeuren en te strijden voor meer gelijkheid.

De kandidate die wordt verkozen tijdens de sociale verkiezingen zal alle werknemers en werknemers verdedigen in de overlegorganen van de onderneming. Ze zal de tussenschakel worden tussen de werkgever en deze werknemers en werknemers. Het zal onder andere haar taak zijn om de eisen en bekommernissen van de werknemers en werknemers mee te delen, maar ook om bij te dragen tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Hiervoor beschikt ze over de nodige tijd en middelen.

Wat zijn de taken van een toekomstige vakbondsafgevaardigde?

Een verkozen werknemersvertegenwoordigster heeft een omvangrijk takenpakket. Ze kan tussenbeide komen in verschillende kwesties dankzij de verschillende actieterrijnen, afhankelijk van het orgaan waarin ze zetelt.

De ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad heeft een uitgebreid actieterrin: hij werkt rond het economisch en financieel beleid en het personeel van het bedrijf. Dat lijkt misschien heel technisch, maar het gaat over thema's zoals werkdruk, flexibiliteit, mobiliteit, jaarlijkse vakantie, arbeidsduur (voltijds, deeltijds), een beter evenwicht tussen werk en privéleven, opleidings- en promotiemogelijkheden, enz.

Het is de bedoeling van de OR om het personeel meer te betrekken bij de onderneming en erover te waken dat beslissingen over bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden niet eenzijdig zijn.

GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

OM GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN IN JOUW BEDRIJF OP DE AGENDA TE ZETTEN, MOET JE:

- de balans opmaken van het standpunt en het beleid i.v.m. gelijkheid van vrouwen en mannen in het bedrijf. Vervolgens kan je dit beleid controleren en voorstellen doen ter verbetering.
- rekening houden met de wet van 22 april 2012 die bedrijven verplicht om een vergelijkende analyse uit te voeren van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming en dit om de twee jaar. Indien hieruit blijkt dat er sprake is van wanverhoudingen, moet er een actieplan worden goedgekeurd. Deze wet en de cao's nr. 25¹ en 38² bieden de vakbondsafgevaardigden de gelegenheid om gelijkheid te bevorderen en te strijden tegen ongelijkheid.

1 Cao nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

2 Cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers/werkneemsters

WELKE MIDDELEN KAN JE ALS AFGEVAARDIGDE GEBRUIKEN OM TE ZORGEN VOOR EEN GROTERE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN IN JOUW BEDRIJF?

- het jaarlijks rapport over gelijke kansen voor mannen en vrouwen (verplichting voor de werkgever);
- de sociale balans;
- informatie over de werkgelegenheid;
- in geval van herstructurering: positieve actieplannen voor werknemers.

Zelfs in bedrijven waar er weinig vrouwen werken, kunnen er acties worden ondernomen om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

Onze fysieke en mentale gezondheid bepaalt onze huidige en toekomstige levenskwaliteit.

Het is de taak van de werknemersvertegenwoordigster binnen het CPBW om ervoor te zorgen dat de werkgever de wetten en reglementen naleeft met betrekking tot de preventie en de bescherming van het welzijn van de werknemers en werknemers gedurende de uitoefening van hun werk en gedurende hun hele carrière.

De wetten naleven is het absolute minimum, maar het is belangrijk dat de werknemersvertegenwoordigsters initiatieven nemen om te zorgen voor verbeteringen door het beleid van de onderneming te controleren en door adviezen te formuleren om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen.

De wet betreffende het welzijn hecht niet enkel heel veel belang aan gezondheid en veiligheid, maar ook aan de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, aan ergonomie, aan arbeidshygiëne, aan het milieu en aan de verfraaiing van de arbeidsplaatsen.

GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Wat betreft de preventie en bescherming op het werk, beschikken de werknemersvertegenwoordigsters over verschillende middelen om te zorgen voor een beleid ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Er moeten voortdurend inspanningen worden geleverd om de arbeidsomstandigheden van alle werknemers en werkneemsters te verbeteren. Uit analyses blijkt dat er zekere tendensen zitten in de risico's waaraan vrouwen en mannen worden blootgesteld op de arbeidsmarkt. De evaluatie van deze risico's is een onmisbare schakel in het welzijnsbeleid op het werk en hierin moet de gelijkheid van vrouwen en mannen worden opgenomen.

Indien je meer informatie wenst over de bevoegdheden van de OR en het CPBW, kan je onze brochures raadplegen of contact opnemen met onze bestendig secretarissen.

Het is belangrijk om te benadrukken dat onze verkozenen de belangen van het voltallige personeel moeten verdedigen en hierbij de wensen van de werkneemsters en werknemers en de waarden van de ACLVB moeten respecteren. Het is niet de bedoeling om een bepaalde zienswijze op te dringen, maar om de zaken met een kritische geest te bekijken in alle vrijheid en rekening houdend met persoonlijke overtuigingen.

Waarom zou ik mij kandidaat stellen?

De sociale verkiezingen zijn een goede gelegenheid om te ijveren voor meer gelijkheid in de onderneming, voor betere lonen, voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven, voor een grotere maatschappelijke gelijkheid ... Ook jij als vrouw verdient een plaats in de overleg- en onderhandelingsorganen binnen de bedrijven.

Als vrouw zal je natuurlijk vaak de eerste persoon zijn met wie je vrouwelijke collega's contact zullen opnemen. Ze zullen je gemakkelijker in vertrouwen nemen of vragen stellen over zaken die vooral vrouwen aanbelangen.

Waarom jij niet?

“Ik ben bang voor het onbekende, ik weet daar niets over.”

Je ertoe verbinden om de rechten van je collega's te verdedigen terwijl je niets weet over arbeidsrecht of niet over specifieke competenties beschikt? Ja, dat is mogelijk! Vakbondswerk leert men al doende, stap voor stap en als deel van een team. In de



onderneming delen ervaren afgevaardigden hun kennis en hun praktijkervaring. **Bovendien zorgt de ACLVB ervoor dat je over de nodige middelen beschikt, organiseert ze opleidingen en zorgt voor de nodige ondersteuning van militanten via hun bestendig secretaris: een professional die tot je beschikking staat in geval van problemen of vragen.** Kennis en ervaring zijn niet doorslaggevend, iedere vrouw of man die zich graag wil inzetten en wil bijleren komt in aanmerking.

“Afgevaardigde zijn ... dat wordt niet positief onthaald binnen het bedrijf.”

Collega's verdedigen, hun woordvoester en raadgeefster worden, conflicten oplossen en vragen beantwoorden. Hierdoor wordt je een echte vertrouwenspersoon voor je collega's. Jouw collega's kunnen helpen en verdedigen geeft voldoening en is een bron van trots.

“Ik ben bang voor de reactie van mijn werkgever en om mijn baan te verliezen.”

Vaarwel promoties, hallo druk? De wet beschermt de kandidaten en de verkozenen tegen ontslag waardoor ze hun functie in alle vrijheid kunnen uitoefenen.

In het begin kan de werkgeversafvaardiging intimiderend zijn, maar er is snel ruimte voor overleg. Werkneemsters handelen vanuit hun rol als vakbondsafgevaardigden en richten zich tot de directie in naam van hun collega's. Deze legitimiteit maakt deel uit van het “spel” van het overleg binnen de onderneming.

“Het is een mannenzaak”

Het overleg binnen de onderneming is vooral een zaak voor mensen die werken en die rechten hebben. Vrouwen die in de onderneming werken, hebben ook het recht om hun stem te laten horen in de onderneming en kunnen zorgen voor veranderingen die alle werkneemsters en werknemers ten goede komen.

“Ik zal overbelast raken, ik kan dat onmogelijk combineren met mijn werk en privéleven.”

De meeste activiteiten vinden plaats binnen de onderneming en tijdens de werkuren. Er is tijd voorzien voor de uitoefening van het mandaat en om andere werkneemsters en werknemers te ontmoeten.

Binnen het team kan er natuurlijk over worden gesproken om oplossingen te vinden die zijn aangepast aan de mogelijkheden van iedereen.

“Waarom de ACLVB?”

De Liberale Vakbond vertegenwoordigen binnen de overlegorganen is kiezen voor dialoog.

De ACLVB geeft de voorkeur aan het sociaal overleg en kiest maar voor staking of harde acties als laatste redmiddel wanneer de onderhandelingen niets hebben opgeleverd.

De Liberale Vakbond kiest voor het sociaal liberalisme en onze basiswaarden zijn: vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid.

Wij leggen geen keuzes op, maar bieden onze hulp en oplossingen aan met het oog op het collectieve welzijn. Wij zijn volledig politiek onafhankelijk.

Een vakbond op mensenmaat voor alle werknemers!

De ACLVB steunt jou! Je staat niet alleen bij het aangaan van dit engagement!

Er zal een team van ACLVB-professionals klaarstaan om je te helpen.

Er zal worden gezorgd voor een brede waaier aan opleidingen om je zo goed mogelijk te helpen bij het uitvoeren van jouw taak.

Je zal opleidingen krijgen over wat een OR/CPBW is, over hoe je moet onderhandelen, hoe je op efficiënte wijze kan deelnemen aan vergaderingen, hoe je het woord kan nemen in een groep, over jouw rechten en plichten, enz.

Sluit je aan bij de ACLVB

Sociale verkiezingen zijn een goede manier om te zorgen voor democratie in jouw bedrijf.

Actief deelnemen aan het leven binnen het bedrijf, zich inzetten om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de belangen van de werknemers verdedigen, oplossingen zoeken en vinden en dit alles deel uitmakend van een toffe ploeg ... Je kandidaat stellen en de gelijkheid van vrouwen en mannen verdedigen, dat maakt deel uit van jouw vrijheid als vrouw in de onderneming!

Wil je meer informatie?

Aarzel niet om contact op te nemen met jouw bestendig secretaris voor meer informatie via www.wordkandidate.be



Ga een engagement aan zodat de gelijkheid van vrouwen en mannen niet wordt vergeten in de bedrijven!



Ik wil een kandidate zijn!

voornaam

naam

lidnr.

bedrijf

tel.

e-mail

Stuur jouw gegevens naar:

per mail: sociale.verkiezingen@aclvb.be

per post: ACLVB-cel SV, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

