

NEDERLANDS



EEN TOOLKIT VOOR DE PROFESSIONELE GENDERGELIJKHEID IN DE PRAKTIJK

100 initiatieven door sociale partners
en op de arbeidsmarkt in Europa



PROJECT VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS MET FINANCIËLE ONDERSTEUNING VAN DE EUROPESE COMMISSIE

WAAROM?

De Europese sociale partners, ETUC¹, BUSINESSEUROPE, UEAPME en CEEP, zetten zich in voor en spelen een belangrijke rol in de verbetering van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en op de werkplaats.

Gendergelijkheid is een grondbeginsel waarop de Europese Unie is gestoeld. Met de jaren is de wetgeving over gelijke behandeling gegroeid tot een samenhangend wettelijk kader. Dit is de ruggengraat voor een meer gelijke deelname van vrouwen en mannen in de economieën en samenlevingen van Europa.

Op deze basis werd aanzienlijke vooruitgang geboekt in de gelijkheid van vrouwen en mannen in Europa, en de EU heeft daarin een positieve rol gespeeld.

Ondanks de vooruitgang in de laatste decennia, bedraagt het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt in de meeste EU-landen nog steeds minder dan 60%, terwijl dit voor mannen bijna 75% bedraagt in 2012.

Dit is nog steeds ver verwijderd van de werkgelegenheidsdoelstelling van 75% van de Europa 2020-strategie. Dit is een belangrijke onbenutte talentenpool, een onderwaardering van het potentieel van vrouwen, inclusief als een bron van innovatie. Dit houdt ook gemiste kansen in voor ondernemingen en de economische groei.

De uitdaging bestaat er niet alleen in om vrouwen aan te moedigen om actief te worden of te blijven op de arbeidsmarkt, maar ook om zich te ontwikkelen. Dit kan alleen worden verwezenlijkt door een geïntegreerde aanpak, waarbij maatregelen om de deelname aan de arbeidsmarkt te promoten worden gecombineerd met maatregelen om te zorgen voor een gelijke behandeling in tewerkstelling, en acties om vrouwen en mannen toe te laten hun professionele en gezinstaken te combineren.

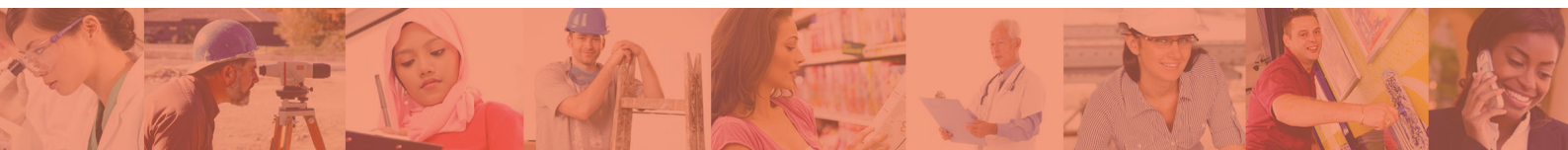
In 2005 ondertekenden we een kaderstrategie inzake de gendergelijkheid. Dit is een actiegericht middel dat een gemeenschappelijk platform aanbiedt voor acties van de Europese en nationale sociale partners om de gendergelijkheid te promoten.

In ons werkprogramma voor 2012-14 kwamen we overeen dat verdere actie nodig is om de overblijvende ongelijkheden tussen vrouwen en mannen aan te pakken, waaronder de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Tegelijkertijd erkenden we dat de vier prioriteiten die samen in onze kaderstrategie in 2005 werden vermeld geldig en essentieel blijven. Op deze manier ontstond het idee van deze toolkit.

Het doel is om kennis en inzicht te bieden in succesvolle initiatieven van onze leden op de werkplaats, door te bouwen op de resultaten van onze kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. De toolkit wil inspiratie geven en dienen als katalysator voor het opstellen, onderhandelen en verspreiden van doeltreffende maatregelen in verschillende ondernemingen en werkomgevingen.

Door expliciet de gendergelijkheid aan de orde te stellen door acties van sociale partners, op het geschikte niveau en in overeenstemming met de nationale praktijken inzake arbeidsverhoudingen, zoals sociale dialoog, collectieve onderhandelingen, gezamenlijke verklaringen, aanbevelingen, projecten enz., wordt bijgedragen aan de uiteindelijke doelstelling: het proces versnellen om tot de werkelijke professionele gendergelijkheid te komen.

¹ en het
verbindingscomité
Eurocadres/CEC



WAT IS HET?

100 GOEDE PRAKTIJKEN

25 EUROPESE LANDEN

4 PRIORITEITEN VOOR GENDERGELIJKHEID

Een online voorziening om een selectie van tal van uiteenlopende werkwijzen te promoten die op het niveau van de werkplaats of door de nationale sociale partners worden uitgevoerd. De toolkit is gekoppeld aan de vier onderling verbonden prioriteiten van de kaderstrategie:



Rolpatronen aanpakken



Vrouwen in besluitvormende posities bevorderen



Het evenwicht tussen werk en privéleven ondersteunen



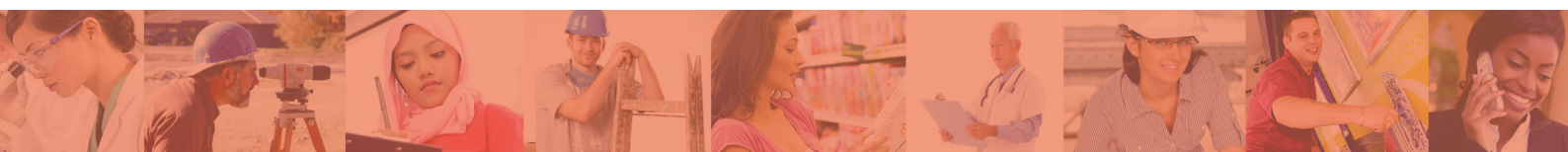
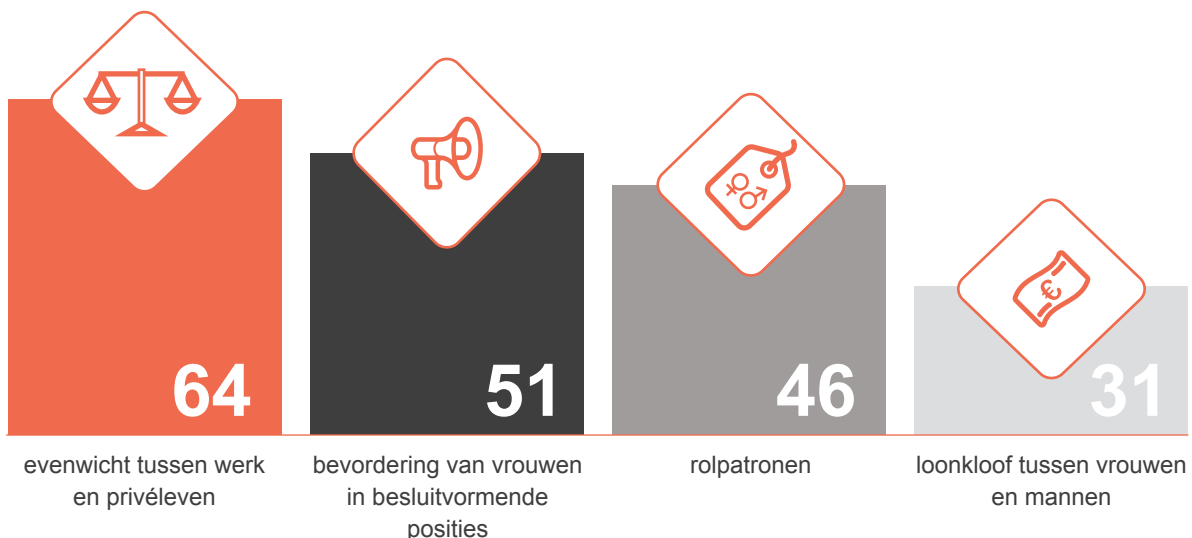
De loonkloof tussen vrouwen en mannen bestrijden

De toolkit geeft een overzicht van diverse initiatieven voor goede praktijken, met een evenwichtig perspectief, in 25 verschillende Europese landen, uit alle mogelijke sectoren, van grote tot micro-ondernemingen, van alle verschillende nationale sociale partners op basis van eenzijdige, bipartiete en tripartiete acties. De meeste van deze acties hebben lokale of nationale erkenning gekregen voor het bevorderen van de gendergelijkheid.

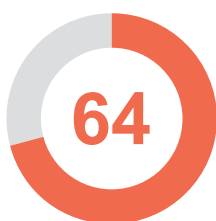
KERNCIJFERS

INITIATIEVEN VOLGENS PRIORITEIT*

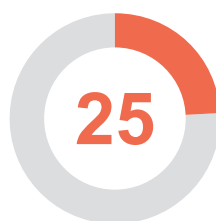
**Initiatieven kunnen verschillende prioriteiten inhouden.*



INITIATIEVEN VOLGENS TYPE OVEREENKOMST



eenzijdig initiatief van
werkgever/vakbond



bipartiete
overeenkomsten



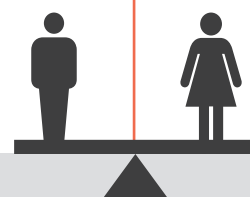
tripartiete
overeenkomsten

INITIATIEVEN PER LAND

België	7	Griekenland	2	Noorwegen	1	Turkije	2
Bulgarije	2	Hongarije	1	Oostenrijk	9	Verenigd Koninkrijk	6
Cyprus	4	Ierland	4	Portugal	1	Zweden	5
Denemarken	4	Italië	10	Roemenië	1	Zwitserland	1
Duitsland	12	Kroatië	1	Slovenië	3		
Finland	1	Letland	2	Spanje	6	Europa	6
Frankrijk	6	Nederland	2	Tsjechische Republiek	1	TOTAAL	100

VOOR WIE?

Nationale en Europese sociale partners • HR managers • vaklieden en experts inzake gendergelijkheid • overheden • beleidsmakers • openbare instellingen • werknemersvertegenwoordigers • vakbonden • professionele organisaties.



HOE GEBRUIKEN?

Online beschikbaar via het Employers' Resources Centre en ETUC Resource Centre.

WWW.ERC-ONLINE.EU/GENDERTOOLKIT

WWW.RESOURCECENTRE.ETUC.ORG/GENDERTOOLKIT

Zoek volgens verschillende selectieopties: prioriteit, land, activiteitensector, type en grootte van de organisatie. Download elke goede praktijk en maak er goed gebruik van.