

Ambitienota voor een gendergelijk beleid

Advies van Vrouwennet vzw (voorheen Markant vzw),
socio-culturele vereniging en netwerk van actieve
en ondernemende vrouwen

Alhoewel er al een lange weg afgelegd is dienen er nog stappen genomen te worden om de gelijke kansen van mannen en vrouwen te realiseren. In haar boek *New Female Leader* geeft Caroline Glasbergen aan dat het volgens studies nog 97 tot 208 jaar kan duren tot we aan volledige gendergelijkheid komen. Het is dus geen optie om de zaken op zijn natuurlijke beloop te laten. Er dienen beleidsmatig 'versnellingsmechanismen' ingebouwd te worden.

1. OPWAARDERING VAN BEPAALDE BEROEPEN

Meer meisjes in STEM-richtingen: JA, maar zeker ook opwaardering en betere verloning van beroepen die vanuit interesse meer door vrouwen opgenomen worden dan door mannen

Het moet absoluut een ambitie zijn om de segregatie verder te doorbreken en **meer meisjes in STEM-richtingen** te laten studeren. Statistisch kan het haast niet anders dan dat er meer meisjes zijn met oprechte interesse in wetenschappen, technologie en wiskunde dan er vandaag terug te vinden zijn in die richtingen. Dat is intussen een eerste piste die alom gedragen wordt, en waar ook al werk van gemaakt wordt door verschillende actoren.

Tegelijkertijd vinden wij dat daar ook grenzen aan zijn en dat we daar niet té ver mogen in gaan. Het kan niet de bedoeling zijn meisjes in die richtingen te 'forceren'. Het is nog altijd belangrijk dat meisjes en jongens kunnen studeren wat ze graag doen. Als we meisjes naar richtingen pushen die hen echt niet interesseren, dan zijn we in feite aan het discrimineren. Waar we naar moeten streven is dat meisjes en jongens **gelijke informatie en gelijke kansen krijgen** bij hun keuze voor een studierichting en beroep. Dat wil niet zeggen dat de 'uitkomst' daarvan ook gelijk zal zijn. We kunnen niet voorbij aan het feit dat niet iedereen van hetzelfde gelukkig wordt.

Vanuit die optiek geven wij mee dat er ook **een tweede piste** dient bewandeld te worden, en dat is die van de **opwaardering van een aantal beroepen** die veel meer door vrouwen opgenomen worden dan door mannen. Als vrouwen bijvoorbeeld graag als verpleegkundige of zorgkundige werken, dan hoeft dat in se geen probleem te zijn, zolang die beroepskeuze bij de uitvoering gewaardeerd wordt. Met andere woorden: als er negatieve gevolgen verbonden zijn aan de keuze voor een bepaalde studierichting en het daaruit voortvloeiende beroep, dan moeten we diè aanpakken, eerder dan te streven naar een kunstmatige gelijke verdeling van de seksen.

Als we die tweede piste uitwerken, dan komen we bijna automatisch op het **anders kijken naar functieclassificaties**. Deze worden vandaag de dag binnen bepaalde 'hokjes' uitgewerkt, gelieerd aan bepaalde (sub)sectoren en aan paritaire comités. Dat heeft tot gevolg dat ze bijdragen om 'verticale segregatie' te objectiveren en aan te pakken, maar dat ze geen enkel effect hebben op de 'horizontale segregatie' op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld: een administratief bediende zal in de ene sector veel beter verloned worden dan in de andere sector, terwijl de inhoud van het taken- en verantwoordelijkheidspakket mogelijk zeer gelijkaardig is. En de kans dat iemand die heel goed voor een 'persoon' zorgt minder verdient dan iemand die heel goed voor een 'machine' zorgt, is reëel, terwijl die zorg voor de persoon nochtans van minstens even groot belang is op maatschappelijk vlak en door de burgers ook zo gepercipieerd wordt. Onze maatschappij lijkt in eerste instantie 'hoge intelligentie of een hoog diploma' te belonen eerder dan 'menselijke waarden'. Het zou dus zeer nuttig kunnen zijn om die **functieclassificaties horizontaal open te trekken** en op zoek te gaan naar criteria die sectoroverschrijdend zijn. Op die manier zouden we wellicht automatisch tot een andere waardering



komen voor beroepen binnen sectoren waarin nu veel vrouwen actief zijn. Op zijn minst kan deze oefening een 'eye-opener' zijn. Deze piste is een manier om beter te kunnen aansluiten bij de natuurlijke interesses van mensen en tegelijkertijd een andere vorm van segregatie te doorbreken, nl. die van de remuneratie.

Een opwaardering van bepaalde sectoren of beroepen **zou ook kunnen helpen om mannen over de streep te trekken voor dié sectoren die nu hoofdzakelijk door vrouwen bevolkt worden**. Stereotypen moeten immers niet enkel aan één kant worden weggewerkt. Laat ons eerlijk zijn: jongens doen kiezen voor 'vrouwelijke' studierichtingen waarvan ze op voorhand weten dat ze er later slecht mee verloond gaan worden: dat is nog véél moeilijker dan meisjes overtuigen om te kiezen voor studierichtingen waarvan ze weten dat ze er later goed mee verloond gaan worden.

2. BEWUSTZIJN ROND DE IMPACT VAN LOOPBAANKEUZES

Zorg voor goede en duidelijke info en laat vrouwen (en evengoed mannen) verplicht de 'checklist impact loopbaankeuze' invullen

Wie vandaag wil beleggen, wordt verplicht onderworpen aan een vragenlijst om het beleggersprofiel te bepalen. Dat is in eerste instantie bedoeld om de consument te beschermen tegen gedrag dat niet past bij de risico's die deze in feite bereid is te nemen of aan kan.

Iets gelijkaardig zouden we kunnen invoeren (kan ontwikkeld worden als digitale tool) wanneer mensen bepaalde loopbaankeuzes maken, bijvoorbeeld deeltijds willen gaan werken of hun loopbaan tijdelijk willen onderbreken.

Dat is zowel voor mannen als voor vrouwen belangrijk, maar extra relevant voor vrouwen, want in de praktijk werken zij momenteel nog veel vaker deeltijds dan mannen (40,7 % versus 11,9 %! – Bron: Statbel, 2022) en onderbreken zij ook veel vaker hun loopbaan. **En wat we vooral ook constateren is dat lang niet alle vrouwen zich bewust zijn van de impact van dergelijke beslissingen voor hun loopbaan, en soms ook voor hun latere pensioen.**

Zo zijn er maar heel weinig individuen op de hoogte van het feit dat er - zelfs bij gelijkgestelde periodes - een financieel nadeel kan zijn voor het pensioen. Zij hebben er geen idee van dat er met loonplafonds gewerkt wordt, en weten al helemaal niet wat er met een 'normaal fictief loon' of een 'laag fictief loon' precies bedoeld wordt. Dat is allemaal te vinden op websites, maar het is vaak diep graven, en doordat men niet 'verplicht' wordt er naar te kijken, gebeurt dat vaak ook niet. Wij stellen voor, en we willen daar gerust aan meewerken, om een tool te ontwikkelen waarin mensen hun keuzes dienen in te geven en zij vervolgens via een aantal vragen verder begeleid worden doorheen de consequenties voor hun loopbaan. Het is niet de bedoeling dat mensen per definitie 'afgeschrikt' worden van de keuze die zij voor ogen hadden. De tool kan zowel voordelen (bijvoorbeeld voor het persoonlijk leven) als nadelen naar boven brengen. Het is de bedoeling dat mensen zeer goed **geïnformeerd** zijn en doordachte keuzes maken.

Vaak ook heeft het kiezen voor deeltijds werk een impact op het verloop van de loopbaan. Werkgevers gaan er nog te vaak van uit dat mensen die niet elke dag (komen) werken, minder belang hechten aan hun job. Zij zijn van mening dat deeltijdse werknemers minder gefocust zijn op hun job en daarom die promotie of opleiding minder verdienen dan voltijdse medewerkers. Die perceptie rond loyaliteit en 'commitment' impliceert vaak dat de werkgever denkt dat wie de loopbaan onderbreekt of deeltijds begint te werken, de loopbaanambities (tijdelijk) in de koelkast opbergt.

Het staat uiteindelijk iedereen vrij om keuzes te maken. Maar het is heel belangrijk dat men goed geïnformeerd is over de impact van die keuzes. Zo'n verplichte checklist kan mensen (en onze doelgroep is daarbij specifiek vrouwen) aan het denken zetten en beschermen tegen overhaaste of ongeïnformeerde beslissingen. Er zijn in België intussen heel wat mogelijkheden om arbeidstijd flexibel te regelen. Het is belangrijk dat mensen die mogelijkheden zeer goed kennen en overwegen vooraleer ze bijvoorbeeld beslissen om hun arbeidstijd te verminderen.

Let wel: het is daarnaast nog veel belangrijker dat er verder nagedacht wordt hoe mannen gemotiveerd kunnen worden om evengoed zorg- en huishoudelijke taken op te nemen, wat dan meteen ook de vanzelfsprekendheid om deeltijds te werken van de schouders van vrouwen haalt. Wat wij bespraken onder punt 2.3. is daar een onderdeel van. Er liggen best nog wel wat andere uitdagingen op de plank, zoals het feit dat het momenteel vooral vrouwen zijn die mantelzorg op zich nemen in een vergrijzende samenleving.

Vanuit de tool kunnen er ook interessante tips gegeven worden om over alternatieven na te denken (bijvoorbeeld beide partners 4/5 ipv één partner 3/5). Daarnaast kan de tool – indien men voor deeltijds werk of een loopbaanonderbreking kiest – mannen en vrouwen ook wijzen op het bestaan van de ‘compensatieclausule’, zodat de partner die zich over de zorgtaken ontfermt daar later niet de dupe van wordt

Het ultieme doel is dat we een dusdanige **mentaliteitswijziging** krijgen dat evenveel mannen als vrouwen loopbaankeuzes overwegen en de checklist invullen.

3. MAATREGELEN DIE DE COMBINATIE VAN WERK EN PRIVE VERBETEREN

Maak werk van dienstencheques voor naschoolse opvang in éigen huis, zorg voor meer kinderopvangplaatsen met flexibele openingsuren en creëer stimulansen om het ouderschapsverlof tussen beide partners nog beter te spreiden

Op 8 februari 2022 stuurden Markant en Unizo samen een enquête uit om nog meer inzicht te krijgen in vrouwelijk ondernemerschap, meer bepaald in beleidsmaatregelen die opportuun worden geacht om het vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren. Als “netwerk van actieve en ondernemende vrouwen” is het logisch dat wij extra geïnteresseerd waren in de behoeften van vrouwelijke ondernemers. Er waren 661 respondenten, actief in Vlaanderen of Brussel, met diverse typen van bedrijfsgroottes.

Met stip op nummer 1 stonden de maatregelen die verband houden met de combinatie van werk en privé.

3.1. Dienstencheques voor naschoolse opvang

Deze was de favoriet op het lijstje. Er is bij vrouwelijke ondernemers (en andere beroepsgroepen) al vele jaren vraag naar nieuwe en tegelijkertijd ook betaalbare systemen van naschoolse opvang. Er is behoefte aan iemand die de kinderen opvangt in hun eigen huiselijke omgeving en die ondertussen bijvoorbeeld ook voor de maaltijdvoorbereidingen zorgt, of andere taken die het gezin ondersteunen op zich neemt. Met andere woorden: iemand die dingen doet die de ouders zelf ook doen als de kinderen in huis zijn. Er bestaan mogelijkheden voor huishoudhulp met dienstencheques (neem bijvoorbeeld een organisatie als Home Maid), maar opvang van kinderen is daarbij uitgesloten. De taken zijn beperkt tot schoonmaken, wassen en strijken, koken en boodschappen doen. Scholen en andere instanties doen hun best, en dat mag zeker gewaardeerd worden, maar heel wat ouders voelen zich er niet goed bij om hun kind uren in de opvang te laten. Zij vinden het van belang dat hun kind(eren) voldoende tijd in de huiselijke omgeving kan doorbrengen.

Met de nietigverklaring van de ‘bijkluswet’ werd het kind in feite met het badwater weggegooid: bij de ‘diensten van burger tot burger’ stonden daar ‘kinderopvang thuis en gezinsondersteunende diensten’ op de lijst. Dergelijke diensten waren onder die wet wellicht nog te weinig ‘recurrent en structureel’, maar het was alvast een mooie aanzet die nu weer verdwenen is.

Willen wij dat de participatiegraad aan arbeid verder omhoog blijft gaan (en al zeker bij vrouwen, waar de participatiegraad in België nog steeds een stuk lager ligt dan bij mannen, namelijk 67 % ten opzichte van 75 % mannen – Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, januari 2023), dan moet er iets gebeuren aan het ‘sandwich’-gevoel tussen ‘werk’ en ‘privé’ dat ouders die uit werken gaan ervaren. Wij pleiten voor een grondige aanpak: **een uitbreiding van het takenpakket van de dienstencheques voor naschoolse opvang in eigen huis.**

3.2. Kinderopvangplaatsen met flexibele openingsuren, afgestemd op zelfstandigen en andere beroepen

“Ik ben een gescheiden, alleenstaande mama en mijn ouders zijn overleden. Ik kan meteen beginnen bij die nieuwe werkgever, maar moet wel ‘s zaterdags werken in de winkel. Ik heb dan vrij op maandag. Alleen, hoe regel ik de opvang voor mijn kinderen?”

“Ik ben politieagente, mijn man werkt bij de brandweer. We hebben 2 kleine kinderen, van 5 maanden en 1,5 jaar. Ons werk betekent soms lange dagen, onverwacht uitrukken of shifts van 24u en dan 3 dagen thuis. Jammer genoeg vinden we geen crèche die daar gepast kan op inspelen. Onze crèche kent maar een beperkt aantal ‘vrije dagen’ toe. Bovendien moesten we ‘vaste’ dagen bepalen waarop de kinderen wel of niet zouden komen. Daardoor gebeurt het geregeld dat ik mijn kinderen naar de crèche breng terwijl ik zelf eigenlijk thuis ben, omdat ik de dag sowieso betaal. En op het moment dat ik onverwacht wordt opgeroepen, draait het bij ons thuis gegarandeerd in de soep. De crèche kan/wil die flexibiliteit niet bieden, en dus start dan een helse zoektocht naar opvang.”

Verhalen als deze zijn legio. **De openingsuren van de kinderopvang zijn vaak niet afgestemd op bepaalde beroepen.** Dat is heel dikwijls het geval bij zelfstandigen (denk maar aan winkels die op zaterdag open zijn of die later sluiten dan het uur waarop de kinderen dienen afgehaald te worden), maar het is ook voor andere beroepen een veelgehoorde klacht.

Opnieuw: willen we zoveel mogelijk mensen aan de slag houden en werken aan het ‘ratrace’-gevoel bij ouders van jonge kinderen, dan dient daar gekeken te worden naar oplossingen. We denken dan bijvoorbeeld aan het stimuleren van samenwerkingsverbanden tussen diverse opvangplaatsen, of aan het creëren van nieuwe plaatsen met ‘andere’ uren.

3.3. Bewaak telewerk en het kader errond

Hierbij aansluitend hebben we het graag over telewerk. Alhoewel wij hier enerzijds positief tegenover staan omdat het de combinatie van werk en privé kan vergemakkelijken (bijvoorbeeld gemakkelijker op tijd om kind af te halen op de kinderopvangplaats omdat er geen lange verplaatsing moet afgelegd worden), zien we ook een keerzijde. In bepaalde situaties is telewerk niet bevorderlijk voor de carrière van – vooral – de vrouw. We moeten opletten dat we hiermee niet terug “de vrouw aan de haard” stimuleren. Het lijkt ons raadzaam dat hiervoor een denktank wordt opgestart die goed nadenkt hoe dit laatste vermeden kan worden. Het lijkt ons alvast zeer belangrijk dat de kaders rond telewerk worden aangescherpt en dat men vanuit de overheid werkgevers stimuleert om zeer duidelijke en heldere richtlijnen rond telewerken mee te geven, zodat telewerken niet vermengd wordt met ‘kinderopvang’. De kans is immers groot dat die dan weer voornamelijk bij de vrouw belandt. Vandaar ook het grote belang van de hiervoor aangehaalde zaken bij punt 3.1. en 3.2. Een vrouw (en man) die telewerkt moet kunnen focussen op het werk en dus moeten er voldoende opvangmogelijkheden zijn.

3.4. Creëer meer opvangmogelijkheden voor kinderen met een beperking

Graag jullie speciale aandacht en inspanningen voor opvang van kinderen met een beperking. Voor ouders van kinderen met een beperking houdt de zorg nooit op, ook niet als die kinderen de leeftijd bereiken waarop ze in principe (grotendeels) ‘zelfredzaam’ zijn. Enerzijds zijn er niet voldoende plaatsen beschikbaar; anderzijds zijn de mogelijkheden lang niet altijd aangepast aan de specifieke noden.

Dat is niet alleen vervelend voor die kinderen zelf, maar ook voor de ouders. Zij worden belemmerd in de volle uitbouw van hun carrière of hun eigen zaak.

3.5. Creëer stimulansen om ouderschapsverlof over beide partners te spreiden

Wat ouderschapsverlof betreft is het in België in theorie zo dat beide partners dit kunnen opnemen. In de praktijk blijken het vooral de moeders te zijn, en dat is te verwachten, want ten eerste sluit dit aan bij de stereotiepe verwachtingspatronen in de maatschappij en ten tweede zijn het vaak de moeders die minder verdienen dan de vaders, dus is de derving van inkomsten het kleinst als zij het ouderschapsverlof opnemen.

In een aantal Scandinavische landen hebben ze extra mechanismen ingebouwd die vaders sensibiliseren om het ouderschapsverlof op te nemen door middel van bepaalde quota. In Zweden bijvoorbeeld hebben de ouders elk twee weken betaald verlof en krijgen ze daarna samen 480 dagen verlof, waarvan drie maanden minimaal bedoeld zijn voor de vader. Neemt hij die dagen niet op, dan vervallen ze. Zweedse ouders behouden ook een jaar lang 80 procent van hun salaris.



Los van wat de getallen precies zouden moeten zijn (wij pleiten niet per definitie voor uitbreiding van het huidige aantal dagen), lijkt ons het **spreidingsmechanisme** en het **wegwerken van economische drempels** zeer aan te bevelen. Willen we genderstereotiepe rolpatronen echt doorbreken, dan is het immers belangrijk dat vaders (en mee-ouders in het algemeen) voldoende lange periodes 'alleen' (zonder dat de andere partner in huis is) instaan voor de zorg van de kinderen en een deel van de huishoudelijke taken. Alleen door het de facto te doén, kan er op termijn een mentaliteitsverandering en gedragswijziging komen. Tegelijk vermijden we hiermee dat alleen de carrière van de vrouw benadeeld wordt of, beter, bereiken we dat die niet meer benadeeld wordt omdat de periode van haar afwezigheid korter wordt indien het ouderschapsverlof gedeeld wordt opgenomen.

4. GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK

Meer werkgevers dienen beter uitgewerkte plannen te maken met duidelijke doelstellingen, en dat dient goed opgevolgd te worden

De loonkloof tussen mannen en vrouwen, zelfs wanneer deze gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur, bedroeg in 2018 nog altijd **9,2 %**. Dat zijn de meest recente cijfers, afkomstig uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (= ondernemingen met minstens 10 werknemers uit de industrie en marktdiensten, uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector). Er is dus nog werk aan de winkel, en de evolutie verloopt zeer traag.

Als we wereldwijd kijken, dan zijn er een aantal interessante initiatieven te vinden die ons kunnen inspireren om deze evolutie te versnellen. Wij zijn bijvoorbeeld onder de indruk van de '**Pay Equity Act**' die Canada recent invoerde (in voege sinds augustus 2021). Canada voerde deze nieuwe en proactieve regelgeving in voor alle 'federally regulated workplaces' met minstens 10 werknemers. Concreet gaat dat over heel wat sectoren, zoals bijvoorbeeld luchtvaart, banken, postdiensten, radio en televisie, transportdiensten, telecommunicatie, ... en dan daarnaast alle diensten van de federale overheid zelf en het parlement.

Door deze regelgeving dienen deze werkgevers hun verloningssysteem onder de loep te nemen en ervoor te zorgen "that they are providing equal pay to men and women doing work of equal value".

Ze dienen een Pay Equity Plan op te maken en dat ook regelmatig up te daten. Bij de ontwikkeling van dat plan dienen zij:

- ◆ de bestaande functieclassificaties binnen de organisatie te identificeren
- ◆ voor elke functie te bepalen of deze hoofdzakelijk 'mannelijk', 'vrouwelijk' of 'neutraal' is (*)
- ◆ de waarde te bepalen van elke functie die hoofdzakelijk 'mannelijk' of 'vrouwelijk' is
- ◆ de verloning te berekenen van elke functie die hoofdzakelijk 'mannelijk' of 'vrouwelijk' is
- ◆ de berekende verloning te vergelijken tussen hoofdzakelijk 'mannelijke' en 'hoofdzakelijk vrouwelijke' functies van gelijke of gelijkwaardige waarde

(*) Binnen deze Pay Equity Act wordt een mannelijk beroep omschreven als een beroep waar meer dan 70 % van de werknemers man is, en een vrouwelijk beroep wanneer meer dan 60 % vrouw is.

Men heeft ook nagedacht over hoe men dit concreet gaat opvolgen en een 'Pay Equity Commissioner' aangesteld.

Ook België heeft een Loonkloofwet, al sinds 2012. Deze houdt echter voornamelijk verplichtingen in voor werkgevers die gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerk stellen, terwijl België bij uitstek een KMO-land is. Bovendien is die wet volgens het IGVM tot nu toe erg 'vrijblijvend' gebleven, met vaak gebrekkige rapporteringen vanuit de bedrijven, een gebrek aan objectieve doelstellingen van wat men concreet wil bereiken, en weinig controles vanuit de overheid.

Wij pleiten er in eerste instantie voor om de **bestaande wet goed te laten naleven**. De nieuwe Europese regels in verband met loontransparantie zijn alvast een stap in de goede richting omdat op die manier de medewerkers zelf ook inzicht krijgen in de situatie. Maar opnieuw: enkel geldig voor organisaties met meer dan 50 werknemers, terwijl het gros van de organisaties dat niet heeft.

Er dient dus bekeken te worden of het wenselijk is om deze regelgeving **uit te breiden naar kleinere organisaties dan wel andere initiatieven te nemen die KMO's stimuleren om een gendergelijk loonbeleid te voeren**. Het naar voren schuiven van 'best practices' (mooie voorbeelden van een aantal kleinere organisaties die op dat vlak stappen hebben gezet) om kennis en mechanismen over te dragen zou daarbij effectief kunnen zijn. Dit kan bijvoorbeeld door kwalitatieve en boeiende filmpjes te maken om andere organisaties te inspireren. Heel vaak is het geen kwestie van 'niet willen', maar van 'niet weten hoe'. Het dient aan te bevelen om organisaties die zich op het vlak van informeren en sensibiliseren willen inzetten van overheidswege te ondersteunen en te subsidiëren. Bestaande initiatieven met betrekking tot gendermainstreaming in bedrijven (zoals bijvoorbeeld TADA) lijken zich momenteel in eerste instantie op de grotere bedrijven te richten.

Dank om onze nota ter harte te nemen. Als middenveldorganisatie blijven we de vinger aan de pols houden van wat leeft bij onze leden en deelnemers.

In naam van het Bestuur van Vrouwennet vzw – september 2023

