



Figuur 1: logo Vrouwenraad

DE LOO(N)PBAANKLOOF

*Rondetafel 'Werk, loopbaan en familie: genderkloof'. Een initiatief van de Vlaamse minister van gelijke kansen, Pascal Smet en de Vlaamse minister van Werk, Philippe Muyters – 4 februari 2014 - Brussel
Aanbevelingen van de Vrouwenraad*

INHOUDSTAFEL

DE LOO(N)PBAANKLOOF	1
INLEIDING	3
HET CONCEPT VAN DE GENDERLOOPBAANKLOOF.....	4
<i>Context en historisch perspectief – van gelijke kansen m/v naar gender</i>	<i>4</i>
<i>Eenzijdige nuancering van de genderloopbaankloof</i>	<i>8</i>
<i>Globale aanpak</i>	<i>9</i>
<i>Normatief kader: naar een nieuw samenlevingsmodel: herverdeling van tijd</i>	<i>11</i>
<i>Specifieke aandachtspunten</i>	<i>12</i>
<i>Quota – Paritaire democratie/verticale segregatie</i>	<i>12</i>
<i>Horizontale segregatie: hoe aanpakken</i>	<i>15</i>
<i>Opvolging: wat en hoe meten?</i>	<i>17</i>
<i>Speerpunt: combinatie werk-gezin? (met waar mogelijk oog voor hooggeschoolden en laaggeschoolden)</i>	<i>18</i>
<i>Andere noodzakelijke (flankerende) maatregelen</i>	<i>27</i>
<i>Combinatie arbeid en gezin.....</i>	<i>28</i>
<i>Kinder- en ouderenopvang.....</i>	<i>28</i>
<i>Werkbaar werk</i>	<i>28</i>
<i>Sociale zekerheid en fiscaliteit e.a.</i>	<i>29</i>
<i>Beeldvorming en seksisme</i>	<i>29</i>
<i>Besluitvorming</i>	<i>30</i>

Inleiding

De Vlaamse minister van Gelijke Kansen, Pascal Smet en de Vlaamse minister van Werk, Philippe Muyters organiseren een besloten rondetafel over de 'genderloopbaankloof' op 3 februari 2014. De Vrouwenraad is uitgenodigd om deel te nemen als één van de sleutelactoren met betrekking tot deze specifieke thematiek. Naar aanleiding van deze rondetafel formuleren we enkele aanbevelingen. Vooraleer we dieper ingaan op een richtinggevende vragenlijst die bij de uitnodiging werd gevoegd schetsen we kort wat voorafging.

Zowel in de [beleidsnota \(2009-2014\)](#) als in de verschillende beleidsbrieven van de minister van Gelijke Kansen wordt met, uitzondering van de laatste [beleidsbrief \(2013-2014\)](#) gesteld dat er een Vlaams actieplan zal opgesteld worden ter bestrijding van de loopbaankloof M/V. Deze intentie wordt verlaten en teruggebracht tot de organisatie van een rondetafel die aanbevelingen dient op te leveren om de voorbereidingen van een volgend regeerakkoord te voeden. De keuze voor de aanpak van de loopbaankloof in plaats van de loonkloof is ingegeven door de inzichten van prof. L. Sels die al in 2006 in opdracht van de toenmalige minister van Gelijke Kansen de problematiek van de loonkloof in kaart bracht¹. Hierbij zien we een eerste aanzet om de problematiek van de loonkloof vooral te verklaren vanuit de bijzondere verschillen in loopbaanopbouw. Uitdrukkelijk wordt aangegeven dat de loonkloof in eerste instantie een loopbaankloof is en bijkomend onderzoek zal dit gegeven dan ook verder uitspitten.² In 2011 maakte prof. Luc Sels in opdracht van het Vlaamse gelijkekansenbeleid [een analyse van het loopbaankloofgegeven](#) en formuleerde gerichte vragen voor de SERV en de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR).

De Vrouwenraad kaartte in zijn [opmerkingen](#) op de beleidsbrief reeds aan dat de minister de aanpak van de loopbaankloof verschuift van de opstelling van een concreet actieplan naar een meer sensibiliserende actie met meer aandacht voor het individuele niveau in plaats van het structurele. Daarvan getuigen ook de gerichte vraagstellingen die prof. Sels formuleerde aan de [SERV](#) en de [VLOR](#) en de vraagstellingen die het voorwerp zijn van deze rondetafel.

We zullen eerst dieper ingaan op het gehanteerde concept van de genderloopbaankloof. Op basis van deze verduidelijking zullen we waar mogelijk ook de vraagstellingen die we ontvingen bij de schriftelijke uitnodiging van deze rondetafel situeren en beantwoorden.

¹ L. Sels en G. Theunissen, Genderjaarboek 2006, MV United, loopbaankloof, ESF-Agentschap, Brussel, 2006, 116 pp.

² Uit de inleiding van het Genderjaarboek 2006 vernemen we dat de loonkloof in eerste instantie een probleem is van loopbaanopbouw maar ook dat mede hierdoor de vraag zich stelt of de loonkloof wel zoveel beleidsaandacht verdient. Idem, p. 9

Het concept van de genderloopbaankloof

De Vrouwenraad is het eens met het advies van de Vlaamse Onderwijsraad dat de nota geen eenduidige invulling van het concept genderloopbaankloof vooropstelt en niet expliciet ingaat op de betekenis van gender.

De Vrouwenraad is het dan ook eens met de VLOR dat dit een belangrijk element is voor verder debat.

Wel is duidelijk dat in deze nota het accent vooral ligt op opvattingen **van** mannen en vrouwen over hun loopbaan en de individuele keuzes die ze hierbij maken. Dit in tegenstelling tot de structurerende werking van gender waarbij het gaat over maatschappelijke opvattingen **over** vrouwen en mannen. Nochtans is de laatste invulling het leidend concept waarop de huidige minister van Gelijke Kansen en opdrachtgever van zowel de nota als de adviesvragen aan de SERV en VLOR zijn genderbeleid wil schragen.

Doordat het vooral gaat over opvattingen van mannen en vrouwen over hun loopbaan trapt de onderzoeker zowel in de analyse als bij de hierop geënte vraagstellingen in een aantal valkuilen. Valkuilen die een duurzame oplossing van de problematiek kunnen hinderen. Op basis van de hieronder geschetste valkuilen formuleren we enkele aandachtspunten voor discussie en beantwoorden we de vragen vanuit het door ons geschetste denkkader. Want ook wij zijn het eens met de onderzoeker dat een doortastend beleid start bij het stellen van de juiste vragen.

Enkele valkuilen:

- Het begrip gender wordt herleid tot 'seks' waardoor vrouwen tegenover mannen worden gesteld i.p.v. hun verhoudingen tot elkaar. Hoe de machtsrelaties tussen beiden geconstrueerd worden binnen een bepaalde **context en tijd** is onzichtbaar gemaakt. Dergelijke benadering geeft aanleiding tot **eenzijdige nuancering van de genderloopbaan**. Het accent komt te liggen op individuele keuze waardoor de rol van de overheid, de sociale partners, de bedrijven geminimaliseerd wordt.
- Door het accent in het discours over de loonkloof te verschuiven naar de loopbaankloof wordt de **globale aanpak** van deze problematiek vernauwd tot het domein van werk en onderwijs.
- Vooral vrouwen worden geproblematiseerd. Het lijkt een beetje te neigen naar 'eigen schuld, dikke bult'. We merken geen vraagstellingen over mannen.
- Seksestatistieken in plaats van genderstatistieken/indicatoren.

Context en historisch perspectief – van gelijke kansen m/v naar gender

De problematiek van de loo(n)pbaankloof is complex en heeft een lange voorgeschiedenis. Niettegenstaande het principe van gelijk loon voor gelijk werk oorspronkelijk om andere redenen dan gendergelijkheid ingeschreven werd in artikel 119 van het Verdrag van Rome in

1951³ en er sinds 22 april 2012 er ook een specifieke wet ter bestrijding van de loonkloof werd ingesteld, zien we dat er nog een lange weg te gaan is om echte **gendergelijkheid** te verwezenlijken. Hiermee leggen we meteen de vinger op de wonde. Zolang er in de maatschappij geen gendergelijkheid bestaat in het algemeen zal er ook geen gelijkheid zijn in vele specifieke domeinen van de samenleving en met betrekking tot de loonkloof/loopbaan in het bijzonder. Waarmee we meteen het geïntegreerde karakter van de problematiek schetsen en belanden bij gendermainstreaming: een strategische methode om gendergelijkheid te realiseren.

Gendermainstreaming verscheen voor het eerst in de internationale teksten die volgden op de Derde VN-Wereldconferentie in 1985 te Nairobi. Tien jaar later werd het opgenomen in het Peking-Actieplatform dat onderhandeld werd op de Vierde Wereldvrouwenconferentie. Alle landen die dit document ratificeerden, dus ook België, engageerden zich om de aandacht voor het genderperspectief structureel in te bedden in de verschillende beleidsdomeinen. Sindsdien wordt gendermainstreaming als centrale strategie in het gelijkekansenbeleid geïmplementeerd op zowel nationaal, Europees als internationaal vlak. Gendermainstreaming is bedacht als strategie om genderongelijkheid te verhelpen daar waar ander gelijkekansenbeleid faalde⁴.

Voor de definitie van het begrip wordt meestal gerefereerd naar die van de Raad van Europa:

'Gender mainstreaming is the (re)organization, improvement, development and evaluation of policy processes so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making.' Deze definitie is tevens de meest omvattende. Het Peking Actieplatform houdt het bijvoorbeeld op *'an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective, inter alia, in the monitoring and evaluation of all policies and programmes'*.⁵

Onderzoek toont aan dat de toepassing veel te wensen overlaat omwille van vele redenen waarvan het doelloos meten en weten de belangrijkste blijkt te zijn. De strategie blijkt een doel op zich geworden te zijn i.p.v. een middel.⁶ Dat de strategie niet altijd lukt hangt nauw samen met de meestal impliciete invulling van het begrip gendermainstreaming. In de meeste

³ Dat de bepaling over gelijk loon voor gelijk werk in eerste instantie opgenomen werd in een sectie over belemmeringen van eerlijke concurrentie is tekenend. Celis, K. & Meier, P.(2006), *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Leuven: Acco, p. 125.

⁴ Meier, P & Celis, K. (2008) 'Als meten het doel wordt: de vertaling van gender mainstreaming naar de beleidspraktijk.', in: D. Verlet & C. Devos (eds.) *Beleidsvaluatie: doel of middel?*, Brussels: Studiedienst van de Vlaamse Regering, p. 197.

⁵ Idem, pp. 191-1997

⁶ Idem, pp. 190-221.

beleidsdocumenten wordt het begrip gehanteerd maar wordt er niet omschreven wat het precies inhoudt. Dezelfde vaststelling gaat ook op voor de begrippen 'gender' en 'gelijkheid'.

Zowel in de beleidsnota en beleidsbrieven als in de recente memorie van toelichting bij het ontwerpdecreet inzake gelijke kansen wordt gender als leidend principe omschreven voor het te voeren gelijkekansenbeleid. Hierbij wordt verwezen naar art. 5 van het VN-Vrouwenverdrag (1979) waar het beginsel zijn grondslag zou vinden. Hier wordt gefocust op de verandering van sociale en culturele gedragspatronen van vrouwen en mannen. Ook een definitie die verder opgenomen is door het Peking Actieplatform en die volgens Meier en Celis (2008) echter te vrijblijvend is. Dergelijke invulling beperkt zich eerder tot het ter discussie stellen van rollenpatronen maar dit is een te ontoereikende oefening om gendergelijkheid te realiseren zoals oorspronkelijk bedoeld door de Raad van Europa. De decreetmaker is er zich wel van bewust dat gelijkheid niet kan gerealiseerd worden door het ter discussie stellen van sekserollen alleen. Want daar ligt het paard niet gebonden. Wel in het feit dat gender verder ingevuld wordt als een maatschappelijk ordeningsprincipe (sociale constructies van vrouwelijkheid en mannelijkheid) waarbij men weggaat van de dualisering tussen mannen en vrouwen en tevens het accent legt op de veranderlijkheid van dit ordeningsprincipe in tijd en ruimte. Vooral de voetnoten in de memorie van toelichting zijn van belang want daar wordt verwezen naar definities van gender waarbij gesteld wordt dat het gaat over "ideologische en culturele constructies die zich eveneens laten gelden in feitelijke praktijken en op zijn beurt weer de uitkomst van die praktijken beïnvloedt. Het heeft een invloed op de verdeling van middelen, welvaart, jobs, besluitvorming en politieke macht en het genot van rechten binnen het gezin alsook in het openbare leven. Ondanks de verschillen over de culturen en tijd heen, is het een algemeen verspreid kenmerk van genderverhoudingen dat ze overal ter wereld onevenwichtige machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen met zich mee brengen. 'Gender' is dan ook een maatschappelijk gelaagd begrip en is in dit opzicht gelijkaardig aan andere gelaagde begrippen, zoals ras, klasse, afkomst, seksualiteit en leeftijd. Het draagt bij tot inzicht in de maatschappelijke constructie van genderidentiteit en de ongelijke machtsverhoudingen die aan de basis liggen van de relatie tussen de geslachten". (CEDAW, aanbeveling nr. 25, 1999).

Van belang is hier dat genderidentiteit als een resultaat wordt beschouwd van gendermachinerie, dus veranderbaar is en geen persoonlijk kenmerk van iemand. Het gaat hier echt niet over een persoonlijke invulling van eigen genderrollen maar over de inherente sturende rol van de samenleving in wat vrouwen of mannen verondersteld worden te doen in een hiërarchische context (wat zogenaamd mannelijk is krijgt meer waardering dan wat zogenaamd vrouwelijk is).

Verder is van belang dat met deze definitie aangegeven wordt dat dergelijke gendermechanismen moeten aangepakt worden in **alle domeinen** van de samenleving, zowel publiek als privé. **Het accent ligt dus noch op gelijke kansen noch op gelijke uitkomsten** maar op **het problematiseren van beleid** (het genderproof maken van beleid) dat ongewijzigd en binnen dezelfde normeringen ongelijkheid genereert. Het uiteindelijke doel van gendermainstreaming is de realisatie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dit uit zich in het feit dat iedereen, zowel jongens als meisjes, vrouwen als mannen als transgender personen daadwerkelijk kunnen kiezen voor die opleiding of die job en dan

speelt de cijfermatige gelijkheid eigenlijk geen rol.

Ook de Raad van Europa gaat ervan uit dat de intentie van deze strategie zich situeert op het vlak van uitkomst van beleid. De Raad heeft het niet over 'gelijke uitkomsten' maar wel over het inbouwen van het perspectief van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in alle beleidsterreinen en op alle niveaus, via de actoren die doorgaans betrokken zijn bij beleid.⁷

Het is van belang te onderstrepen dat gendermainstreaming niet de grenzen van het beleid op zich in vraag stelt en evenmin het uitgangspunt dat de samenleving via beleid in bepaalde richting kan gestuurd worden. Het gaat er eerder vanuit dat een beter beleid nodig is om de bestaande ongelijkheid te temperen of te elimineren en om nieuwe ongelijkheden te voorkomen. De aan te geven richting moet komen van de gevolgde politiek en ideologie en dus heeft het **middenveld**, waaronder de vrouwenbeweging als roerganger van nieuw beleid, hierin een grote rol te spelen.

Dit betekent concreet dat maatschappelijke normen herbekeken moeten worden. Tot op heden wordt het beleid nog steeds aangestuurd door het impliciete (niet meteen zichtbaar en vaak onbewust) **kostwinnersdenken**. In het hoofdstuk over globale aanpak gaan we dieper in op het door de Vrouwenraad voorgestelde alternatief.

De conceptualisering en de verduidelijking van gender is belangrijk in die zin dat ze de antwoorden op de vraagstellingen van deze rondetafel binnen een ander perspectief plaatst. Vanuit het genderperspectief is het antwoord op de vraag of **genderloopbaankloof een sociaal feit is dat afzonderlijke beleidsaandacht verdient** ronduit ja en doet **de vraag of vrouwen meer loopbaantevredenheid optekenen dan mannen** er eigenlijk niet toe om de problematiek van de loo(n)pbaan te erkennen.

Bovendien is het een probleem dat alleen al omwille van de schrijnende onrechtvaardigheid om een dringende oplossing vraagt. Het gaat hier immers om herverdeling van macht, welvaart (dus ook armoede) en verantwoordelijkheden zowel privé als op het werk. Gendermainstreaming heeft niet tot doel om maatschappelijke verschillen uit te wissen maar wel om ze te integreren in de beleidsstructuren en –processen. Dit zou moeten leiden tot **nieuwe standaarden**, niet enkel voor vrouwen maar ook voor mannen.

De wet van 22 april 2012 inzake de bestrijding van de loonkloof heeft dat goed begrepen en problematiseert de functieclassificaties in plaats van de verschillende keuzes van vrouwen en mannen. Deze wetgeving verplicht de sociale partners om zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau een genderneutrale functieclassificatie toe te passen. Dit betekent concreet dat de criteria en functieprofielen worden geproblematiseerd en niet de persoonlijke keuzes van mannen of vrouwen voor deze of die job. Ook dit gaat niet zonder slag of stoot want hierbij blijkt dat sommige beroepen te hoog werden ingeschaald en andere te laag omwille van historische redenen die te maken hebben met het kostwinnerschap. Het zou ons te ver leiden om deze geschiedenis te schetsen maar het

⁷ Raad van Europa (1998). Gender Mainstreaming. Conceptuel framework, methodology and presentation of good practices. Staatsburg/ Directorate general of Human Rights.

verklaart in ieder geval waarom er een wet nodig is anno 2012 om het historisch gegroeid genderbias in verloningen recht te trekken.

In het licht van dit alles komen we tot een andere vraagstelling waarin niet enkel de loopbaantevredenheid van vrouwen wordt geproblematiseerd maar ook die van mannen. Onderzoeker stelt immers vast dat vrouwen minder tijdsconflict ervaren tussen werk en familie dan mannen. Betekent dit dan dat mannen meer conflict ervaren dan vrouwen tussen werk en familie? Waarom wordt dit niet geproblematiseerd?

In het VLOR-advies wordt verwezen naar bepaalde doelstellingenkaders van het onderwijs (p. 3) waaronder gelijke kansen (kansenongelijkheid op basis van gender - ook hier wordt het begrip 'gender' niet ingevuld. Daarnaast is er "het voorbereiden op economische zelfstandigheid als essentiële sleutel om te participeren aan het maatschappelijk proces...". Hierbij vragen we ons af waarom ook hier niet verwezen wordt naar het voorbereiden op **zorgzelfstandigheid** als sleutel van emancipatie.

In de Nederlandse emancipatiemonitor wordt dit als een belangrijk onderdeel beschouwd met alle indicatoren vandien.⁸

Ook de SERV geeft in zijn advies aan dat loopbaantevredenheid weliswaar een indicator is maar niet zo "dat de strijd gestreden zou zijn mocht iedereen tevreden zijn met zijn of haar loopbaan". Verder wordt aangegeven dat het ontegensprekelijk vast staat "dat die individuele keuzes van vrouwen en mannen van invloed zijn op hun inkomen (kwetsbaarheid), pensioenopbouw, op de arbeidsorganisatie van bedrijven en sectoren en op de nood aan collectieve voorzieningen (o.a. kinderopvang, huishoudhulp, enz.)". Deze vaststelling legt meteen een link naar de globale aanpak van het probleem.

Eenzijdige nuancering van de genderloopbaankloof

Onderzoeker stelt vast dat we de genderloopbaankloof enigszins moeten nuanceren gezien de 'voorbije' crisis uitgewezen heeft dat mannen economisch kwetsbaarder waren. Hij geeft aan dat de zware klappen in de typische mannensectoren vielen zoals automobiel en metaal, terwijl vrouwen sterk staan in sectoren die 'immuun' bleken, zoals gezondheidszorg en onderwijs. We zouden zelfs kunnen stellen dat in deze logica de arbeidssegregatie een beschermend effect heeft....

Deze vaststelling is het resultaat van een analyse op basis van seksestatistieken in plaats van genderindicatoren en van het verwaarlozen van de context.

In een recente resolutie van het Europees Parlement (12 maart 2013) die met grote meerderheid van stemmen werd aangenomen wordt gewaarschuwd voor de gevolgen van de economische crisis voor de gendergelijkheid en de rechten van de vrouw en worden de lidstaten opgeroepen om gendereffectrapportages te verrichten.⁹ Hierbij wordt vooral

⁸ Emancipatiemonitor 2000, Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag, 2000, 188 p.

⁹ [Resolutie Europees Parlement vrouwen en crisis](#) (495 stemmen voor, 96 tegen en 69 onthoudingen).

gekeken naar de bezuinigingspolitiek.¹⁰ De bezuinigingen in de publieke sector waardoor vooral vrouwen werkloos zijn geworden, zullen nog lang doorwerken. Bovendien zien we in de getroffen industriële sectoren een sterke vakbondswerking waardoor de uitstapregelingen toch een beetje verzacht worden voor de mannen. Waar niets mis mee is. Vrouwen werken doorgaans in sectoren, bedrijven of organisaties met geen syndicale vertegenwoordiging en/of werking (bijvoorbeeld de huishoudsector) en/of zijn nog steeds minder vertegenwoordigd in het vakbondsoverleg. De kans is groot dat bezuinigingen in sectoren waar veel vrouwen werken – publieke dienstverlening, welzijn, gezondheidszorg en onderwijs – tot hogere werkloosheid onder vrouwen gaan leiden waardoor ook de cijfers over de stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen enige nuance verdienen. Het is aan te bevelen om ook het rapport over de gevolgen van de bezuinigingen op gelijkheid v/m van de Europese Vrouwenlobby te bekijken. De resolutie stipt ook aan dat mannelijke werkloosheid als ernstiger wordt beschouwd dan vrouwelijke werkloosheid. Mannen worden dus nog steeds als kostwinners gezien en vrouwen als zorgverleners. Ook zou de kloof opnieuw kunnen toenemen na de crisis. Bovendien is er de trend dat ook huishoudens bezuinigen op kosten die kunnen worden vervangen door onbetaald werk (zorgarbeid, catering,...). Vanuit de wetenschap dat vrouwen nog altijd meer onbetaald werk verrichten zou deze ontwikkeling de ongelijke verdeling in zorgtaken tussen vrouwen en mannen nog meer kunnen verscherpen. Vrouwen en vooral alleenstaande vrouwen met zorglast vormen hierbij een kwetsbare groep. Kortom, hier moet met argusogen gekeken worden naar de **vermeende effecten van de besparingsmaatregelen op gelijkheid v/m**. Belangrijk hierbij is het cumulatief effect van de verschillende bezuinigingen.

Globale aanpak

De onderzoeker erkent wel de **complexiteit** van het probleem maar komt tot het besluit dat het vooral gaat over ongelijkheid in loopbaankansen en in loopbaanuitkomsten van mannen en vrouwen. Het gaat over objectief en subjectief loopbaansucces, waarin ook het accent op loopbaantevredenheid komt te liggen. Bovendien wordt de focus op onderwijs gelegd en in het bijzonder op studie- en beroepskeuze.

Door te focussen op de individuele loopbaan wordt de problematiek ons inziens te veel herleid tot een problematiek van individuele keuzes in studie, werk en combinatie van gezin en arbeid en raakt het structurele aspect ondergesneeuwd. Dat de problematiek zich over verschillende domeinen uitstrekt getuigen ook de aanbevelingen van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bij de jaarlijkse monitoring van de loonkloof¹¹.

¹⁰ Zie ook: *De impact van de economische crisis op de situatie van mannen en vrouwen en op gender gelijkheid beleid* (Bettio c.s. 2012). Dit overkoepelende rapport is gemaakt in opdracht van het Directoraat-Generaal voor Justitie van de Europese Commissie (afdeling Gelijkheid tussen vrouwen en mannen). In ruim 170 pagina's passeren ontwikkelingen in 33 Europese landen de revue. Het rapport heeft betrekking op de periode van 2008 (officiële start van de crisis in Europa) tot begin 2012.

¹¹ Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) jaarlijks een [loonkloofrapport](#). Het Belgische rapport staat op www.loonkloof.be. Op 27 maart 2013 lanceerde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen deze nieuwe website waarop de officiële cijfers en tendensen van de loonkloof in België te vinden zijn.

Let wel, hierbij stellen we niet in vraag dat de loopbaan één van de verklarende elementen is van de loonkloof maar we kunnen niet voorbij aan het gegeven dat de loo(n)pbaankloof evenzeer het resultaat is van beleidskeuzes in de sociale zekerheid, fiscaliteit, burgerlijk recht (cfr. echtscheidingswetgeving), werk (arbeidsorganisatie en HRM-beleid), welzijn (kinderopvang en zorgaanpak), mobiliteit, gezondheidszorg, wetenschap enz. Beleidskeuzes die niet altijd wars zijn van impliciete discriminaties tussen mannen en vrouwen en zelfs de loonkloof nog versterken. Het is niet altijd nodig om nieuwe regelgeving te maken. Het bijsturen en het afstemmen van bestaande maatregelen is al een eerste belangrijke oefening om de loo(n)pbaankloof te dichten. In de toekomst zou de systematische **screening van sleutelteksten** in het beleidsproces op basis van het genderperspectief een bijdrage moeten leveren tot het dichten van de loo(n)pbaankloof.

Een gendermainstreamingsbeleid steunt met andere woorden op een correcte diagnose van het probleem en op een prognose van hoe te remediëren. In functie van de thematiek kunnen verschillende analytische instrumenten worden ingezet. Uiteraard zijn seksegesegregeerde statistieken een eerste vereiste. De Vrouwenraad ervaart nog steeds bij bepaalde dossiers dat de gegevens ofwel ontoegankelijk zijn of zelfs niet bestaan. Onderzoekers Meier en Celis waarschuwen tevens voor partiële implementatie en al te vergaande vereenvoudiging. Zij komen tot de sombere conclusie dat de door de Vlaamse overheid ontwikkelde emancipatie-effectrapportage (EER) van weleer (1997 en geactualiseerd in 2000) en zijn lokale variant, de LEER, niet verankerd zijn in de beleidscyclus van de Vlaamse overheid en aan eerherstel toe zijn via verplicht verbruik. Wij citeren:

“Een somber tussentijdse conclusie lijkt dan ook dat wanneer een gender mainstreamingsinstrument daadwerkelijk gendergelijkheid wil en kan realiseren, het niet verplicht en bijgevolg niet toegepast wordt”.¹²

De Vrouwenraad hoopt dat de door de Vlaamse overheid ontwikkelde duurzaamheidstest waarin het genderspect zal geïntegreerd worden rekening houdt met de lessen uit het recente verleden. Het water hoeft in deze niet opnieuw uitgevonden te worden. De kennis bestaat en is aanwezig. Bovendien is het interessant om alle knelpunten te bekijken want ze zijn vooral richtinggevend voor een goede operationalisering van de test en de noodzaak om het vrouwenmiddenveld te betrekken. Dit zowel voor de ontwikkeling van doelstellingen als voor het aanleveren van de nodige kennis over belangrijke genderissues bij de screenings.

In het verleden zagen wij vooral dat een goede screening ex ante gebeurt (de noodzaak om op tijd alle partners te betrekken) en om de nodige genderexpertise vraagt. De Vrouwenraad merkt op dat het onderzoek meestal genderblind is. Dat dit nauw samen gaat met de stiefmoederlijke behandeling van genderstudies aan de universiteiten staat buiten kijf. Het bicommunautair netwerk voor vrouwenstudies Sophia, dat lid is van de Vrouwenraad, dringt er dan ook op aan dat in een volgende legislatuur dringend werk wordt gemaakt van de

¹² Meier, P & Celis, K, Op. Cit. p. 202

invoering van een master en van implementatie van het genderperspectief in het regulier onderzoek. De genderplannen van de universiteiten bieden hiervoor een geschikt kader.

Normatief kader: naar een nieuw samenlevingsmodel: herverdeling van tijd

Voor een geïntegreerde aanpak is het noodzakelijk dat alle neuzen in dezelfde richting worden gezet. Daarom is het ook noodzakelijk om het **normatief kader** te schetsen waarop een beleid en maatregelen gestoeld worden. In heel wat regelgeving zien we dat het kostwinnersdenken van weleer nog steeds het impliciet richtinggevend normatief kader is. Daarnaast wordt in een doelgroepenbeleid de doelgroep geproblematiseerd in plaats van het beleid. Dit staat haaks op een gendermainstreamingsbeleid waarin het accent komt te liggen op het probleem: de problematiek van de loonkloof in het algemeen en de loopbaankloof in het bijzonder.

De Vrouwenraad stelt tegenover het kostwinnersmodel zijn **combinatiemodel** waarin we de focus leggen op het evenwicht in de tijdsverdeling v/m. Hierbij wordt gestreefd naar een gezond evenwicht tussen beroepsarbeid, gezinszorg, vrije tijd en persoonlijke verzorging. Er moet niet gekozen te worden tussen beroepsarbeid en zorgarbeid. Ieder verricht beide. Op die manier wordt de combinatie van arbeid en gezin niet als oplossing voorgesteld maar als een vaststaand gegeven dat inherent is aan de dagelijkse activiteiten van iedereen. Ook de onderzoeker spreekt in termen van eerste en tweede keuze inzake werk of zorg. In het combinatiemodel gaat het niet over werken of zorgen of eerste of tweede keuze maar over werken én zorgen, dus over de noodzakelijke combinatie van beide voor iedereen.¹³ Het is dus bijzonder belangrijk dat de beleidsmaker zijn referentiekader duidelijk stelt. In een kostwinnersretoriek zal elke maatregel om de combinatie te verlichten de bestaande ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen reproduceren en zelfs verankeren in het arbeidsmarktbeleid.¹⁴

¹³ Het moet je maar overkomen om als kind te horen dat de zorg voor jou eigenlijk door één van de ouders niet prioritair is. Het moet je maar overkomen als werkgever om te horen dat je werk voor hem of haar niet prioritair is.

¹⁴ We citeren hier in extenso Meier en Celis (op.cit. , p. 199) omdat het zeer goed weergeeft hoe bepalend het gehanteerde referentiekader is voor het al dan niet wegwerken van gelijkheid v/m. "Het uitgangspunt van de discursieve analyses van gelijke-kansenbeleid (zie bij voorbeeld in Lombardo, Meier & Verloo 2009: Bacchi, Bustelo & Verloo; Marx Ferree; Lombardo & Meier; Verloo & van der Vleuten) is dat een beleidsprobleem geen gegeven feit is maar een maatschappelijke constructie. We definiëren expliciet of impliciet bepaalde maatschappelijke aspecten als een probleem en andere niet. We laten ons daarbij leiden door politieke keuzes, maar ook door ons referentiekader (Verloo 2007). Vooral dit laatste maakt dat in beleid niet enkel intentionele maar ook niet-intentionele elementen vervat zitten. Het gaat om normen en waarden, veronderstellingen, maar ook vooroordelen en stereotypen, die ons denken in een bepaalde richting sturen en tot een (ongewilde) bias leiden waar we ons niet steeds van bewust zijn. Zelfs de doelstellingen en middelen van het gelijke-kansenbeleid zijn doordrongen van denkbeelden die ongelijkheid reproduceren. Zo concludeerde Stratigaki (2004) dat het EU beleid dat initieel gericht was op een gelijke verdeling van zorgtaken over mannen en vrouwen geleidelijk aan verschoof naar een neoliberaal beleid waarin de toelevering van flexibele vrouwelijke arbeidskracht centraal kwam te staan; het was zodoende niet langer gericht op het realiseren van gendergelijkheid maar op het oplossen van een economisch probleem van arbeidsmarktschaarste. De combinatie van arbeid en gezin, die vooral door vrouwen werd gerealiseerd en die initieel als een probleem van genderongelijkheid werd beschouwd, werd tot de oplossing geproclameerd (Meier et al. 2007). Het

De loo(n)pbaankloof is dus geen zaak van onderwijs en arbeidsmarkt alleen, maar van verschillende domeinen die elk op hun beurt een prominente rol kunnen spelen in het al dan niet vergroten van die kloof. Volgend voorbeeld illustreert hoe een eenvoudige maatregel zoals het verhogen van het minimumloon een wereld van verschil kan maken voor het dichten van de loonkloof m/v. Deze maatregel heeft niets te maken met individuele keuzes. Het is een structurele maatregel. Doordat er in verhouding meer vrouwen werken in de lagere looncategorieën, heeft een algemene maatregel, zoals het optrekken van het minimumloon, een positief effect op de loonkloof.

In het volgend regeerakkoord zou alvast gevraagd kunnen worden dat de minister van Gelijke Kansen werk maakt van een Vlaams actieplan en dit agendeert op een **interministeriële conferentie Gelijke Kansen** zodat complementaire maatregelen kunnen worden uitgewerkt.

Specifieke aandachtspunten

Quota – Paritaire democratie/verticale segregatie

Vanuit welk kader dient er te worden gewerkt aan de verticale segregatie en de promotiekloof: een kader van gelijke kansen en mogelijkheden, dan wel een kader van gelijke uitkomsten? Moeten we de kansen op promotie meer gelijk trekken en ons vervolgens niet moeien met de vraag of de kansen ook benut worden? Of moet het doel van beleid zijn om tot gelijkheid in uitkomsten te komen, m.a.w. tot een min of meer evenredige participatie op alle hiërarchische niveaus? (en hoe: quota?, stock of flow?)

Binnen de vrouwenbeweging wordt al geruime tijd gesteld dat een gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de maatschappij een voorwaarde is voor democratie en geen gevolg. Deze eis is ondergebracht onder de noemer van de **paritaire democratie**. Het is zelfs een constituerend principe zoals de scheiding der machten. Het concept overstijgt het individu en gaat uit van de evidentie zelf dat mensen een geslacht hebben en dat de geslachten een gelijke legitimiteit kennen. We zouden kunnen stellen dat paritaire democratie ons behoedt voor het onzichtbaar maken van de categorieën v/m, een gevaar

resultaat was dat de genderongelijkheid in stand werd gehouden en, sterker nog, verankerd werd in het EU arbeidsmarktbeleid. Ook een groot deel van het beleid dat erop gericht is de ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen in (politieke) besluitvorming weg te werken, reproduceert de aangeklaagde machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen via zijn discours, de vooropgestelde doelstellingen, de ingezette middelen en de doelgroepen van beleidsmaatregelen (Lombardo & Meier 2008). Zo zijn het steevast vrouwen die gevisieerd worden in het beleid: het zijn zij die netwerken moeten uitbouwen, leiderschapskwaliteiten moeten ontwikkelen en zo meer om hun achterstand ten aanzien van mannen in te halen. Uit deze voorbeelden blijkt dat beleidsmakers gevangen zitten in hun referentiekader en respectievelijk in de ideeën dat zorgtaken in eerste instantie een vrouwenaangelegenheid zijn en dat de ideale politicus een mannelijke levensstijl heeft. Deze kritische analyses mogen evenwel niet gelezen worden als het verwerpen van het geloof in de intentionaliteit van beleid en in beleid als instrument voor het realiseren van gendergelijkheid. Wel wijzen deze kritieken erop dat (gelijke-kansen)beleid naast intentionele ook niet intentionele elementen bevat.”

dat in het onoordeelkundig gebruik schuilt van de concepten gender en gendermainstreaming. Paritaire democratie maakt duidelijk dat vrouwen zelf en de problemen die gelinkt aan hun positie onvoldoende zichtbaar zijn in deze samenleving. Dit hoeft geen bewijs gezien de steeds wederkerende eisen van de vrouwenbeweging en het langzame proces van remediëring. Het gaat hier niet over biologisch verschillen maar over het feit dat er naast mannen ook vrouwen zijn en dat die laatste groep vooralsnog onvoldoende in de maatschappij erkend wordt.

Pariteit zet het idee van gelijke kansen steunend op een inhaalbeweging volledig op zijn kop en sluit quota uit die vrouwen opsluiten in de uitzonderingssituatie van een minderheidspositie. Het gaat dus niet om een tijdelijke maatregel, zoals in positieve acties, die bedoeld zijn om op termijn te verdwijnen, maar om een fundament voor de democratie met evenredige seksevertegenwoordiging. De specifieke Belgische staatsstructuur legt bepaalde organen een taalrolevewicht op. Competenties staan daar niet ter discussie. Waarom is dat wel nog het geval voor het evenwicht v/m? De adviezen van de SERV en VLOR onderkennen deze problematiek in de domeinen werk en onderwijs.

Voor de realisatie van de paritaire democratie is een **paritaire drempel** nodig, een kritische massa om echt gezien te worden. Die kritische massa is algemeen vastgelegd op 40% maar de Vrouwenraad stelt 50/50 (cfr. de rits op de politieke lijsten) in alle advies- en beheerorganen.

De SERV adviseert om in de diversiteitsplannen¹⁵ ook aandacht te besteden aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen en opteert voor streefcijfers in plaats van quota.

De Vrouwenraad formuleerde in zijn [advies](#) dat ook overgemaakt werd aan de SERV enkele knelpunten vanuit genderperspectief in het kader van de actualisering van het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). Hiervoor screenden we het SERV-advies bij afwezigheid van inzage van het concrete ontwerp van de minister van Werk op basis van het genderperspectief zoals hoger toegelicht in de tekst (het concept van de genderloopbaankloof).

Enkele **aanbevelingen**:

- de opname van acties inzake de loopbaankloof (o.a. inzake een genderneutrale combinatie arbeid en gezin en loon(en loopbaan)kloof in de nieuwe generatie sectorconvenanten)
- de optimalisering van de registratie van meldingen inzake geslachtsdiscriminatie en data-uitwisseling tussen de inspectie WSE, CGKR en het IGVM en de lokale meldpunten

¹⁵ Aandacht voor gelijke kansen m/v via diversiteitsplannen' is een actie in uitvoering van de strategische, operationele en beleidsdomeinspecifieke doelstellingen, afgesproken door de Vlaamse regering in het kader van de toepassing van de Open Coördinatiemethode in het Vlaamse Gelijkekansenbeleid (actieplannen 2011-2012)

- de opmaak van arbeidsmarktgerelateerde genderindicatoren¹⁶
- de opmaak van een insteeknota over de bestrijding van indirecte discriminatie
- aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, alleenstaande moeders
- er moet gewaakt worden over de gendermainstreaming van het arbeidsmarktbeleid; dit betekent dat er steeds rekening moet gehouden worden met de effecten op mannen en op vrouwen
- de opmaak van een diversiteitsbarometer met opname van een genderbarometer

Net als de commissie Diversiteit van de SERV is de Vrouwenraad vragende partij om meer te weten te komen over de vorm die (officiële) bemiddeling kan krijgen op het vlak van (arbeidsgerelateerde) geslachtsdiscriminatie. Hierbij vragen we een overzicht van wat er al gebeurt, welke behoeftes er nog zijn, wat deze bemiddeling kan inhouden en welke partners/instanties die eventueel vorm kunnen geven.

Met betrekking tot vorming en expertise-uitwisseling

- er moet geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van genderexpertise bij alle betrokkenen (EAD-consulenten, consultanten van arbeidsmarktintermediairs, medewerkers van meldpunten en inspecteurs inzake discriminatie)
- bij de EAD-toolboxinstrumenten dient nagegaan of alle gendergerelateerde knelpunten door adequate en voldoende actuele instrumenten worden afgedekt

Met betrekking tot registratie, rapportering en behandeling van meldingen en klachten en aanpak van discriminatie

- er is nood aan een duidelijker profilering inzake melding en preventie van geslachtsgerelateerde en intersectionele klachtenbehandeling bij de meldpunten (momenteel is er zelfs geen rechtsbescherming inzake geslachtsdiscriminatie omdat de meldpunten ingekanteld zijn in het geïnterfederaliseerd Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding en gezien het gesloten samenwerkingsakkoord tussen gemeenschappen, gewesten en de federale staat van 12 juni 2013 niet over deze exclusiegrond handelt)
- er is nood aan een efficiëntere samenwerking tussen de Vlaamse en federale instanties die bevoegd zijn inzake meldingen en klachten. Hierbij vragen we een

¹⁶ In het Vlaams regeerakkoord (2009) is een efficiënte monitoring op het vlak van gender (ontwikkeling van genderindicatoren) ingeschreven.

zichtbare en efficiënte samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

- inzake pesten verwijzen we in het bijzonder naar de wetgeving en preventie inzake seksuele pesterijen omdat in het licht van de huidige actualiteit duidelijk naar voor komt hoe moeilijk het is voor vrouwen om dergelijke klachten in te dienen, laat staan dat ze serieus genomen worden
- de Vrouwenraad wijst tevens op de noodzaak van anonieme sollicitaties, ook inzake geslacht

De wetgeving en regelgeving gelijke kansen m/v is onvoldoende gekend en toegepast. Voor een overzicht verwijzen we graag naar de brochure van het IGVM, 'Gelijke kansen voor mannen vrouwen in overheidsopdrachten' (2007) die via hun website kan gedownload worden. Daarbovenop verwijzen we ook naar:

- de wet van 28 juli 2011 die de geleidelijke invoering voorziet van de verplichting tot minimumvertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij
- de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof die de sociale partners verplicht om zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau een genderneutrale functieclassificatie toe te passen

Op 7 juni 2013 keurde de Vlaamse Regering [het Besluit goed tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid](#). Dit besluit is het gevolg van een goedkeuring door al de sociale partners en betrokkenen bij het beleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit om dit beleid een essentieel onderdeel te maken van een geïntegreerd strategisch HR- en loopbaanbeleid geïnspireerd door de loopbaanvisie.

In het Besluit van de Regering merken we alvast onder de gemeenschappelijke bepalingen over het loopbaan- en diversiteitsplan volgende specifieke doelstelling op: maximaal tien procent van de plannen bevat als centrale actie het inzetten van vernieuwende instrumenten en methodieken om een meer genderbewust personeels- en organisatiebeleid te ontwikkelen. Naast dit specifiek genderbeleid vernemen we echter niet hoeveel procent van de plannen ook genderspecten dienen te bevatten zoals bepaald in de [actieplannen 2011-2012 in het kader van de toepassing van de Open Coördinatiemethode](#) in het Vlaamse Gelijkekansenbeleid (p.107).

Horizontale segregatie: hoe aanpakken

Hoe kan ingegrepen worden in de beroeps- en sectorkeuze van mannen en vrouwen, zodat de graad van segregatie afneemt maar tegelijk individuele preferenties niet geschonden worden?

Zie ook hoger onder verticale segregatie.

De onderzoeker geeft terecht aan dat de segregatie op de arbeidsmarkt een verderzetting is van de segregatie in het onderwijs.

Het kernprobleem is niet de segregatie maar wel wanneer die discriminerend werkt ten opzichte van bepaalde maatschappelijke groepen zoals meisjes/vrouwen en wanneer die opdeling beperkend werkt. Discriminatie ontstaat wanneer aan die segregatie een hiërarchie verbonden is waarbij de ongelijke – zowel de symbolische als de financiële waardering systematisch in het nadeel uitvalt van vrouwen en bepaalde kansgroepen. Het komt het dus op aan zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt genderneutraal te maken zodat zowel jongens als meisjes, vrouwen als mannen de kans krijgen om vrije keuzes te maken.

Ook hier voelen we de naweeën van het kostwinnersdenken, zowel in het onderwijs (zogenaamd 'zachte' richtingen en 'harde' richtingen) als op de werkvloer (zachte en harde sectoren).

Het is belangrijk dat ook meisjes kunnen kiezen voor STEM-richtingen, maar jongens moeten ook vrij voor zogenaamde 'zachte' richtingen kunnen kiezen. Het is tekenend dat er technogirlsdays georganiseerd worden maar geen careboydays.

In de Vlaamse Gemeenschap bestaat er in tegenstelling tot de Franstalige Gemeenschap geen decreetale regeling met betrekking tot het pedagogisch studiemateriaal. In de vakoverschrijdende eindtermen vinden we wel een aantal eindtermen terug waarin de 'gelijkheid tussen jongens en meisjes' aan bod kan komen.

De scholen kunnen zelf kiezen op welke manier ze naar deze einddoelen toe werken. Sommige scholen zullen de gelijkheid van jongens en meisjes sterk benadrukken, terwijl andere scholen misschien niet die focus zullen leggen.

Bovendien is het eigen aan het Vlaams onderwijs dat elke school de vrijheid heeft om onderwijs in te richten volgens eigen voorkeur en eigen pedagogische methode. De overheid legt een aantal minimumdoelen vast (de eindtermen), maar de school kiest zelf op welke manier ze deze bij de leerlingen aan bod laat komen. Dit kan via een lessenpakket, een projectdag of –week.... In de vakgebonden eindtermen is gelijkheid tussen meisjes en jongens helemaal een blinde vlek. We kunnen dus spreken van een vrij zachte aanpak met betrekking tot dit thema. Het al dan niet persoonlijk engagement van de leerkracht zal bepalend zijn.

Wij bevelen dus aan om in zowel de **vakoverschrijdende als specifieke eindtermen zichtbare doelstellingen te formuleren met betrekking tot gendergelijkheid**. Bijvoorbeeld wanneer er aandacht is voor racisme/sociale bewegingen dan dient er ook aandacht te zijn voor seksisme/de vrouwenemancipatie. Dit laatste mag niet afhangen van de persoonlijke interesse van de leerkracht maar moet structureel ingebed worden in de eindtermen. Alle eindtermen dienen vanuit genderperspectief bekeken te worden. Het genderperspectief moet in het volledige schoolcurriculum aan bod komen.

Ook hier is een **systematische screening van sleutelteksten** van belang is. Momenteel is daar echter nog geen sprake van.

De minister van Onderwijs stelt voor het S.O. een grote hervorming voorop waarover nog geen consensus bestaat. Daarin worden een aantal knelpunten opgesomd: onder andere het zittenblijven van jongens. Dit lijkt ons een gemiste kans om meer knelpunten aan te kaarten conform de doelstellingen die geformuleerd werden in het kader van de Open Coördinatiemethode met betrekking tot gender.¹⁷

Voor welke selectie van typische mannen- of vrouwenberoepen kan een doelgroepvergroting bij de andere sekse bestaande knelpunten wegwerken? Welke acties zijn nodig voor de heroriëntatie?

- Een van de belangrijkste middelen om de segregatie te doorbreken - met ander woorden de herwaardering van de beroepen/sectoren waarin vooral vrouwen werken is de toepassing **van de wet van 22 april 2012** ter bestrijding van de loonkloof die de sociale partners verplicht om zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau een genderneutrale functieclassificatie toe te passen.

Opvolging: wat en hoe meten?

Welke indicatoren kunnen best gebruikt worden voor de monitoring van de genderloopbaankloof? (objectief loopbaansucces, subjectief loopbaansucces, arbeidsparticipatie, werkzaamheid, werkloosheid, andere; is prioritering van indicatoren mogelijk?)

Het is belangrijk dat vooral de loonkloof in kaart wordt gebracht en hiervoor verwijzen we naar de jaarlijkse meting van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen waarbij een hele reeks indicatoren worden opgenomen. Zij zijn tevens goed op de hoogte van de noodzakelijke knelpunten bij die meting. Het is vooral van belang dat naast het uurloon ook de gemiddelde maand- en jaarlonen in kaart worden gebracht om de gegenderde arbeidsmarkt in beeld te brengen.

In het kader van de Open Coördinatiemethode worden indicatoren ontwikkeld om de afgesproken doelstellingen te meten. Zoals vermeld kunnen verschillende doelstellingen gelinkt worden aan de loo(n)pbaankloof. Wij denken bijvoorbeeld aan een meting van het aantal genderplannen in het kader van de diversiteitsplannen en van hun impact. Of hoeveel bedrijven hebben een genderneutrale functieclassificatie en welk effect heeft dit op de loonkloof v/m?

¹⁷ Met betrekking tot het domein onderwijs 2014 stelde de minister van onderwijs voor de periode 2010-2014 volgende doelstellingen in het kader van de OCM (open coördinatiemethode) voorop: het aanpakken van de feminisering van het beroep van leerkracht, het doorbreken van de segregatie in de studiekeuze in het secundair onderwijs, een meer evenwichtige samenstelling v/m in het academisch personeel, het aanpakken van gendermechanismen die leiden tot een vroegtijdige uitstroom in het bijzonder bij allochtone jongeren en inzicht verwerven in de werking van gender. De OCM is de methode waarmee de Vlaamse overheid een genderbeleid op alle beleidsdomeinen wil doorvoeren.

De beleidsvoorbereidende steunpunten kunnen hierin ook een rol spelen. Het is belangrijk dat dit gecoördineerd gebeurt.

Verder verwijzen we nog naar de reeds vernoemde Emancipatiemonitor¹⁸ uit Nederland waaruit een hele reeks indicatoren in verband kunnen worden gebracht met de loo(n)pbaankloof.

Onderwijs: toekomstwensen van schoolgaande jongeren, tijdsbesteding (in de vier domeinen van het Vrouwenraadcombinatiemodel), leren op latere leeftijd.

Betaalde en onbetaalde arbeid: arbeidsparticipatie, seksegregatie op de arbeidsmarkt, verdeling van onbetaalde arbeid, combinatie arbeid en zorg, kinderopvang en ouderschapsverlof en opvattingen.

Inkomen: economische zelfstandigheid, verloning, armoede en opvattingen.

Besluitvorming: vrouwen in management, vrouwen aan de top van het bedrijfsleven en vrouwen in besluitvormende functies binnen het maatschappelijk middenveld, opvattingen

Geweld: zowel op school als op de werkvloer, klachten en klachtenbehandeling, opvattingen over seksisme, beleid met betrekking tot seksuele intimidatie op de werkplek

Speerpunt: combinatie werk-gezin? (met waar mogelijk oog voor hooggeschoolden en laaggeschoolden)

Hoeveel 'tijdskrediet' is aangewezen in een standaard beroepsloopbaan, gelet op de vele eisen waaraan tegelijk voldaan moet worden (bv work-life balance vs opkrikken van de werkzaamheid en het gepresteerde aantal arbeidsuren)?

Eerst dient gekeken te worden naar andere aspecten: arbeidsduurvermindering (bv. 35u), systeem van gelijkgestelde periodes, werktijdenregeling, werkbare jobs. Hierbij sluiten we aan bij de nota van de SERV (p. 13) dat vooraleer een kwantitatief cijfer te kleven op tijdskrediet er ingezet moet worden op andere aspecten m.b.t. de loopbaan. Zie ook [Vrouwenraaddossier tijdskrediet privésector](#) met een link naar het dossier over gelijkgestelde periodes.

Welke periodes van onderbreking moeten in de pensioenloopbaan gelijkgesteld blijven met feitelijk gewerkte arbeidstijd, gegeven de uitdaging om het streven naar een meer ontspannen loopbaan te kunnen combineren met het streven naar langere arbeidsloopbanen en een hogere voltijdsequivalente werkzaamheid?

Gelijkgestelde periodes zijn op verschillende momenten in het verleden en vanuit verschillende invalshoeken tot stand gekomen. De doelstellingen zijn verschillend, ook de

¹⁸ Emancipatiemonitor 2000, Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag, 2000, p. 3-10.

variabelen (seks, leeftijd, sociaal statuut,...). De sociale voordelen gekoppeld aan de gederfde inkomens zijn verschillend.

Om de vraag optimaal te beantwoorden is bijkomend onderzoek nodig op basis van seksegesegegreerde data.

We hebben nog geen zicht op alle naar seks uitgesplitste cijfers v/m voor bepaalde onderbrekingen. Op basis van het beschikbare cijfermateriaal kunnen we wel besluiten dat vooral vrouwen gebruikmaken van onderbrekingsperiodes. Hun gemiddelde vervangingsinkomen blijft hoe dan ook lager dan dat van mannen.

De Vrouwenraad is vragende partij om een volledig zicht te krijgen op de kwantitatieve gegevens v/m. Als basis hiervoor kan het Rapport nr. 76 van de Nationale Arbeidsraad dienen, rekening houdend met suggesties en bemerkingen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en met het [Vrouwenraaddossier over gelijkgestelde periodes](#). De ondertitel bij dit dossier verwijst naar het problematisch karakter ervan: "De onderbrekingen van beroepsloopbanen van werknemers en de daaraan gekoppelde gelijkgestelde dagen of periodes in het kader van de opbouw van socialezekerheidsrechten zijn onrechtvaardig, ondoorzichtig en 'bric à brac'."

We moeten ons afvragen hoe de sociale doelstelling van de onderbrekingen en de gelijkgestelde dagen/periodes moet ingevuld worden om optimale resultaten te bereiken, rekening houdend met de genderinvalshoek, de armoedeproblematiek, het rechtvaardigheidsbeginsel.

Het huidige socialezekerheidssysteem is nog voor een stuk verbonden met het kostwinners/arbeidsmodel terwijl we geëvolueerd zijn naar een matig combinatie/arbeidsmodel. De Vrouwenraad beoogt een volledig combinatiemodel (zie onze [visietekst combinatie beroeps- en gezinsleven](#), 2008).

Vanaf het begin van de jaren 1980 zijn meer dan 30% van alle dagen pensioenopbouw dagen zonder betaalde arbeid.

De OESO¹⁹ formuleerde vier doelstellingen om te evalueren in welke mate het principe van gelijkgestelde periodes gerechtvaardigd is:

- De **maatschappelijke ondersteuning** van bepaalde, sociaal nuttige activiteiten: de samenleving kan van mening zijn dat het krijgen en opvoeden van kinderen later, niet mag bestraft worden. In België worden hiervoor gelijkgestelde periodes toegekend. Het debat gaat dan over welke onderbrekingen recht geven op gelijkgestelde dagen. Concrete gevallen: onderbreking opnemen om te zorgen voor kinderen of zieke ouders of onderbreking opnemen voor een sabbatjaar (wereldreis). Kan de studieperiode recht geven op gelijkgestelde dagen? Wat met werknemers die niet de mogelijkheid hebben om tijdskrediet op te nemen?

¹⁹ OECD, The Effects of Partial Careers on Pension Entitlements (DELSA/ELSA/WP1 (2003) 2), Paris, OECD, 2003.

- De bestaande regelgeving zou aangepast moeten worden vanuit de vaststelling dat sommige afwezigheden wel en andere geen recht geven op gelijkstelling, dat sommige werknemers wel en andere geen toegang hebben; dit lijkt in strijd met het gelijkheidsbeginsel (werknemers in een gelijkaardige positie moeten op een gelijke manier behandeld worden).
- **Maar:** *als deze redenering wordt doorgetrokken, kan voorgesteld worden om aan personen die sociaal nuttige activiteiten verrichten en niet beroepsactief zijn en dus bijgevolg geen pensioenrechten opbouwen ook een systeem van gelijkgestelde dagen toe te kennen! = een onvoorwaardelijk minimumpensioe. Dit beantwoordt ook aan de OESO-doelstellingen 2 en 3.*
- De bestaande regelgeving kan dus aangepast worden in die zin dat alle onderbrekingen recht geven op gelijkstelling en dat iedereen er op een gelijke manier toegang toe heeft (wanneer alle activiteiten als maatschappelijk relevant worden beschouwd).
- **Het bewerkstelligen van de gelijkheid** tussen mannen en vrouwen: vrouwen hebben minder volledige loopbanen dan mannen; ze maken meer gebruik van onderbrekingen/gelijkgestelde dagen; vrouwen zijn ook minder dan mannen officieel geïntegreerd in de arbeidsmarkt; er is bijgevolg sprake van een groep vrouwen die (een deel van) hun eigen rechten verliezen in verschillende socialezekerheidsstakken en meer bepaald in de gelijkstelling van de uitkeringsgerechtigde periodes voor de berekening van hun pensioen.
- **Het principe van de gelijkgestelde dagen** kan gemotiveerd worden vanuit een streven om armoede bij gepensioneerden tegen te gaan; er is bij ons meer armoede bij ouderen en vooral bij gepensioneerde vrouwen met onregelmatige loopbanen. Vanuit de doelstelling van armoedebestrijding kan de vraag gesteld worden waarom in dit geval de fictieve lonen toegekend tijdens periodes van gelijkstelling in verhouding moeten staan met het vooraf verdiende loon; het systeem van gelijkgestelde dagen lijkt dan een dure oplossing.
- **Het principe van de sociale verzekering:** via een financiële bijdrage komt men aan deze verworvenheid. Een verzekering tegen het lagere pensioen dat men zou krijgen omdat men niet langer in staat is om bijdragen te betalen. Hier doet zich een vorm van intergenerationele solidariteit voor omdat bovenop de werkloosheidsregeling de pensioenopbouw van de sociaal verzekerde verder wordt gezet via de regeling van de gelijkgestelde dagen; er is ook sprake van intragenerationele solidariteit omdat er bij de werkloosheidsverzekering een herverdeling is onder de sociaal verzekerden.²⁰

De hamvraag is: moeten alle perioden van inactiviteit op dezelfde manier vergoed en gelijkgesteld worden?

Moet er misschien een onderscheid gemaakt worden tussen:

²⁰ Bron: Hans Peeters en Hendrik Larmuseau, De solidariteit van de gelijkgestelde periodes. Een exploitatie van de aard, het belang en de zin van de gelijkgestelde periodes in de totale pensioenopbouw bij werknemers, in *Belgisch Tijdschrift voor sociale zekerheid*, 1^e trimester 2005, p. 97-125.

- de perioden van inactiviteit voor de echte sociale risico's (de onvrijwillige en deze die inherent zijn aan de arbeid): we denken hier aan ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheid²¹, beroepsziekten, arbeidsongevallen en pensioenen;
- zwangerschap, moederschaps- en vaderschapsverlof, adoptieverlof;
- de andere - vrijwillige - onderbrekingen die eerder gelinkt zijn aan de keuzes om beroeps- en gezinsarbeid beter te kunnen combineren: loopbaanonderbreking (vroeger systeem), tijdskrediet, ouderschapsverlof,... deeltijds werk²²: niet iedereen heeft gelijke toegang tot het systeem van gelijkstelling want niet iedereen kan tijdskrediet of thematische verloven opnemen omdat er geen automatische toegang tot het systeem is en/of omwille van persoonlijke financiële redenen.

Want nu hebben we te maken met **ongelijkheid in de uitkeringen en bij de gelijkstellingen**

Is het te rechtvaardigen dat de uitkeringen gekoppeld aan werkverwijdering tijdens de zwangerschap, borstvoeding, bevallingsrust (zie ook verder bij facultatieve periodes: vaderschap en adoptie) slechts een percentage van het loon zijn, dat deze uitkeringen bovendien verschillen? Op basis van welke redenen, welke motivaties?

Er worden bij deze uitkeringen verschillende technieken toegepast:

- een bepaald percentage (bv. 60%, 75%, 78,273%) van het **gemiddeld brutodagloon, beperkt tot het ZIV-plafond** (deze plafonds variëren ook: ze liggen bijvoorbeeld hoger bij vaderschaps- en adoptieverlof dan bij moederschaps- en profylactisch borstvoedingsverlof)
- een bepaald percentage (bv. 82%) van het **niet-geplafonneerde brutodagloon**
- een bepaald percentage (bv. 82%) van het **niet-begrensd brutouurloon**
- eerste 3 dagen behoud van **normaal loon** (door werkgever): vaderschapsverlof en adoptieverlof

Een andere piste is te vinden in het voorontwerp van advies van de Raad van de Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen: Voorstel voor een typologie van de gelijkgestelde periodes

²¹ Verlies van gelijkgestelde dagen: door schorsing; statuut deeltijds werkende met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering.

²² Deeltijds werk kan zowel vrijwillig als onvrijwillig zijn. Veel vrouwen maken deze keuze (zowel vrijwillig als onvrijwillig) omdat ze geen voltijds werk vinden, omdat ze hun beroeps- en gezinsarbeid enkel op die manier kunnen combineren of omdat hen door de werkgever enkel deeltijds werk wordt aangeboden (17%). Dit laatste is ook vaak gelinkt aan bepaalde sectoren, bv. de distributiesector en de schoonmaaksector. Deeltijds werkende vrouwen, die verklaard hebben dit onvrijwillig te doen, maken 11% uit van het geheel van deeltijds werkenden (10,7% van de werkneemsters en 11,7% van alle werknemers) Maar slechts 11% van de deeltijds werkende werkneemsters wil niet voltijds werken. (Bron: Hoge Raad van de Arbeid – Rapport 2011). Deze vrouwen zijn er niet altijd van op de hoogte om zich in te schrijven in het stelsel van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Bijgevolg moeten deeltijds werkende vrouwen beter ingelicht worden over deze stelsels.

voor de berekening van de sociale zekerheidsuitgaven. Zie:

<http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl/publicaties>

Besluit Vrouwenraad:

Moeten **volledig gelijkgesteld** zijn:

- **zwangerschaps-, moederschaps- en vaderschapsverlof, adoptieverlof : vergoed aan 100%**
- **de perioden van inactiviteit voor de echte sociale risico's (de onvrijwillige en deze die inherent zijn aan de arbeid); we denken hier aan ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheid²³, beroepsziekten, arbeidsongevallen plus wegwerking systeem van eigen niet-ontvangen rechten voor de categorie samenwonende zonder gezinslast in de werkloosheid en de invaliditeit**
- **de andere - vrijwillige - onderbrekingen die eerder gelinkt zijn aan de keuzes om beroeps- en gezinsarbeid beter te kunnen combineren: loopbaanonderbreking (vroeger systeem), tijdskrediet, ouderschapsverlof,... deeltijds werk (pro rata)**

Moet een meer evenwichtige deelname aan tijdskrediet en loopbaanonderbreking tussen mannen en vrouwen gestimuleerd worden? Op welke wijze kan/moet dit gebeuren?

Een stap verder dan enkel te sleutelen aan het huidige systeem is het hertekenen van het systeem van deze verlofregelingen/onderbrekingsperiodes 'bric à brac' in functie van de loopbaanregeling en de **evolutie naar een levensloopregeling**²⁴.

Moeten we in de toekomst nog nieuwe verlofregelingen bij creëren of de huidige uitbreiden/inkrimpen/herschikken? Voltijds werken is immers de norm en op basis daarvan werden allerlei verlofregelingen ingevoerd. Of moeten we bijvoorbeeld **sleutelen aan werktijdenregelingen**²⁵?

Als blijkt dat werktijdreducties de gepercipieerde en via die weg wellicht ook de reële loopbaankansen negatief beïnvloeden, maar tegelijk blijkt dat diezelfde werktijdreducties

²³ Verlies van gelijkgestelde dagen: door schorsing; statuut deeltijds werkende met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering.

²⁴ De keuze voor een bepaalde levensloopregeling, met tijdskrediet enz... moet kaderen in de algemene keuze van de soort arbeidsverdeling.

²⁵ Vermits bedrijven voltijds en halftijds werk aanbieden, gaan werknemers verlofregelingen aanvragen, die in de loop van de laatste decennia zijn bijgecreëerd. In goed scorende bedrijven inzake work & life balance, blijkt duidelijk dat zij in de eerste plaats goede werktijden organiseren op maat van de individuele geschiedenissen van de gezinnen maar toch met een collectief karakter eraan. Deze bedrijven zitten niet meer met jaarlijkse aanvragen van zoveel onderbrekingen/verloven want de werknemers hebben veel minder nood aan die verloven. We moeten de werktijdregelingen plaatsen tegenover de nog nodige verlofregelingen. Bedrijven beginnen met voltijds en dan zien ze wel, tot alle rechten er zijn die afgedwongen zijn in overleg met de sociale partners en dan komen ze in de problemen.

belangrijk zijn om tijdsconflicten te voorkomen, welke conclusies moeten dan getrokken worden omtrent het faciliteren/stimuleren van deze reducties?

Flexizekerheid (flexicurity) staat voor een reeks beleidsmaatregelen en een geïntegreerde strategie om zowel de flexibiliteit als de zekerheid op de arbeidsmarkt te verbeteren voor werknemers en werkgevers. Flexizekerheid is ook een instrument om gendergelijkheid te ondersteunen via maatregelen om beroeps- en gezinsleven beter te combineren.

Flexizekerheid: concept

In 2000 stippelde de EU de Lissabonstrategie uit om in 2010 te komen tot de meest competitieve en dynamische kenniseconomie op wereldvlak via de realisatie van een duurzame economische groei en een kwalitatieve verbetering van de werkgelegenheid, als antwoord op de mondialisering en de globalisering van de economie. In 2005 bleken de resultaten niet voldoende te zijn en de Commissie introduceerde in 2007 het concept flexizekerheid als te volgen strategie.

De vier pijlers die de Commissie omschrijft zijn:

- voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen via moderne arbeidswetgeving, CAO's en arbeidsorganisatie;
- integrale strategieën voor levenslang leren;
- korte werkloosheidsperiodes en gemakkelijke overgangen naar nieuwe banen;
- moderne socialezekerheidsstelsels die voldoende inkomenssteun geven, tot werk aanzetten en de arbeidsmobiliteit vergemakkelijken.

De Raad heeft acht gemeenschappelijke principes van flexizekerheid goedgekeurd en de Lidstaten kunnen er zich op baseren om een strategie uit te bouwen die rekening houdt met de nationale situatie. Het zesde principe stelt: *flexizekerheid moet gendergelijkheid ondersteunen door mannen en vrouwen gelijke toegang te verlenen tot hoogwaardig werk en te voorzien in maatregelen om werk en privéleven te combineren.*

Over de nood aan flexizekerheid is er eensgezindheid maar er is geen consensus over een bijhorend institutioneel model.

Indicatoren

Om de vooruitgang van de Lidstaten te meten heeft de Commissie vier indicatoren²⁶ ontwikkeld die het mogelijk maken om de lidstaten te rangschikken naargelang hun score op deze vier indicatoren:

België scoort als volgt:

²⁶ Anna Rita Manca, Matteo Governatori and Massimiliano Mascherini, Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach, JRC Scientific and Technical Reports, 2010.

- levenslang leren: 7^{de} op 23 lidstaten (2005)
- actief arbeidsmarktbeleid: 3^{de} op 23 (2007)
- moderne socialezekerheidsystemen: 1^{ste} op 23 (2007)
- flexibele en betrouwbare contractuele regelingen: 10^{de} op 23 (2008)

De **betrokken studie bevat geen genderdimensie.**

Genderdimensie

De EU-beleidsdocumenten zijn (uitgezonderd het zesde principe van flexizekerheid) meestal genderblind en sommen ook geen specifieke maatregelen op om gendergelijkheid in het kader van flexizekerheid te bereiken. De flexizekerheidsstrategie pakt geen structurele hindernissen aan. De impact zou nochtans niet verschillend mogen zijn voor vrouwen en mannen en er zeker niet toe leiden dat bestaande sociale normen bevestigd blijven.

Gender en werktijdenregeling

In het Vrouwenraaddossier gaan we dieper in op het aspect van de flexibele werktijden. De Europese Commissie publiceerde in 2010 het rapport 'Flexible working time arrangements and gender equality'²⁷ naar aanleiding van de informele ministeriële meeting over gendergelijkheid in Brussel op 26 oktober 2010. Het rapport bevat een uitgebreid overzicht van de huidige praktijken in de Lidstaten m.b.t. verlofregelingen en gendergelijkheid en richt zich vooral op interne flexibiliteit (binnen bedrijven) op vlak van de duur van de werktijd (bv. deeltijds werk, overuren, meer dan 48u/week) en de flexibiliteit van de arbeidstijd (bv. vaste begin- en einduren, glijdende uren, atypische uren). Het rapport maakt een classificatie van de nationale scores op het vlak van gendergelijkheid bij werktijdenregelingen en in de tewerkstelling. Daaruit blijkt dat **België een behoorlijke werktijdenflexibiliteit combineert met een relatief lage gendergelijkheid in de tewerkstelling.**

De uitdaging voor Vlaanderen en België is om in de cluster van Lidstaten te komen die hoger dan het gemiddelde scoren inzake arbeidstijdflexibiliteit en gendergelijkheid op vlak van tewerkstelling.

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat **een verhoogde flexibiliteit van de werktijd niet altijd bevorderlijk is voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.** Glijdende werktijden hebben een positief effect op de arbeidsparticipatie van werknemers en kunnen hen helpen een evenwicht tussen beroepsleven en persoonlijk leven te vinden, maar deeltijdwerk (waar vrouwen in de meerderheid zijn) is in de meeste landen nog steeds geconcentreerd in slecht betaalde sectoren met geringe opleidings- en carrièremogelijkheden. In dit verband wordt vaak verwezen naar de **deeltijdval**. Toch kan het concept deeltijds werk ook een dynamisch concept zijn, wanneer het niet

²⁷ <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/1377&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> ; [Flexible working time arrangements and gender equality](#), A comparative review of 30 European countries. Janneke Plantenga and Chantal Remery (2009); <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/01/EU11010311.htm>

automatisch gekoppeld wordt aan een gebrek aan ambitie en andere vooroordelen met alle impliciete discriminaties vandien.²⁸

Ook de organisatiecultuur speelt een belangrijke rol. Zolang flexibiliteit als een "vrouwelijke" vorm van arbeidstijdorganisatie wordt beschouwd, zullen flexibele werktijdregelingen de verschillen tussen vrouwen en mannen eerder accentueren dan veranderen.

Aanbevelingen Vrouwenraad

Flexibele werktijden: naar win-winsituaties

Het doel is de meest geschikte werktijdenregelingen voor werknemers uit te tekenen op voorwaarde dat die ook haalbaar en productief zijn voor werkgevers.

Een gendermainstreamingbenadering toepassen

Gendermainstreaming moet deel uitmaken van het bedrijfsbeleid. Gendermainstreaming kan op vele manieren. De technieken en strategieën kunnen een verschillend karakter hebben. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen analytische, vormende en consulterende technieken.²⁹

Een gendermainstreamingbenadering erkent:

- de rol van gendermechanismen in het versterken van ongelijkheden verbonden met flexibel werken en vormen daarvan;
- de combinatiebehoefte van werknemers en hun zorgverantwoordelijkheden en de risico's van meer of asociale arbeidsuren;
- andere pistes dan de standaardwerktijd om langetermijnrisico's en segmentering van vrouwen in benadeelde arbeidsvormen te vermijden.

Acties die de Lidstaten kunnen ondernemen - de Vrouwenraad vraagt dat ook aan de federale en de Vlaamse overheden:

- een jaarlijks flexizekerheidsrapport met een evaluatie van het geïmplementeerde flexizekerheidsbeleid en de impact op gendergelijkheid;
- een ophijsting van good practices op het vlak van gender en flexizekerheid;
- peer review activiteiten over bijvoorbeeld volgende flexizekerheidsdimensies: arbeidsmarktflexibiliteit, socialezekerheidssystemen, werkloosheidsuitkeringen, activeringsbeleid; levenslang leren,...

²⁸ P. Peters e.a., *De deeltijdval. Beeldvorming over ambitie en deeltijdwerk bij Nederlandse vrouwen en hun leidinggevers*, in: Tijdschrift voor Genderstudies, jg. 13, 2010, p. 21-32.

²⁹ Analytische technieken zoals checklists, richtlijnen, effectrapportages, statistiek en onderzoek zijn bijvoorbeeld gemakkelijk in het personeelsbeleid in te bouwen, en zij zorgen dat er een goed beeld ontstaat van de problematiek. Vormende technieken, zowel in de zin van kennisoverdracht als in de zin van attitudeverandering, zijn gericht op de mensen die de integratie van de genderinvalshoek vorm moeten geven in de praktijk. Consultatie van direct betrokkenen (via conferenties, studiedagen, directe consulting, ...) zorgt niet alleen voor een groter draagvlak van het beleid, maar leidt er toe dat bestaande deskundigheid zo volledig mogelijk wordt gebruikt. Maatwerk is nodig, de gekozen mix van technieken en strategieën moet aansluiten op de bedrijfsstructuur en op de bedrijfscultuur. Zie Yvonne Benschop en Mieke Verloof, 1999, *Gender in Balance. Mainstreaming gender in personeelsmanagement*, dienst Emancipatiezaken van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel, 91 pp.

- op basis van de peer reviews kunnen richtlijnen ontwikkeld worden.

Toepassing van Family & Business auditinstrumenten

De voorbije jaren werden een aantal auditinstrumenten ontwikkeld die een gender- en gezinsvriendelijk managementsproces helpen realiseren.

De overheden moeten bedrijven aansporen om een FBA toe te passen als basis voor een effectief combinatiebeleid. Het proces en de resultaten van de FBA moeten geïntegreerd worden in het algemene managementproces van de organisatie.

De toepassing van een FBA wordt best gecombineerd met een individuele levensloopplanning voor werknemers, rekening houdend met hun gezinssituatie. De begeleiding kan bijvoorbeeld om de twee jaar gebeuren en bijkomend voor of na ingrijpende gebeurtenissen op privévlak. Verschillende actoren komen in aanmerking om die begeleiding te geven: o.a. de HR-manager van het bedrijf, vakbonden, werkgelegenheidsagentschappen, onafhankelijk erkende consultants,...

Geschikte werktijdenregelingen voor werknemers

Organisatie van de werktijden

De Belgische CAO 42 over de arbeidstijden in bedrijven laat heel wat ruimte. Werktijden kunnen -binnen het wettelijk kader - vastgelegd worden in onderhandelingen tussen de sociale partners.

Werkgevers kunnen nagaan in welke mate ze genoeg variatie aan banen kunnen aanbieden, rekening houdend met het aantal uren en dagen per week en met de mogelijkheid van glijdende uren.

De volgende stap is nagaan welke verlofregelingen het meest ondersteunend en aanvullend kunnen zijn, rekening houdend met de behoeften van de werknemer en met de betaalbaarheid van de administratieve en organisatorische kosten.

Arbeidstijdflexibiliteit moet in een collectief kader worden bepaald anders loopt men het risico de arbeidsvoorwaarden van werknemers te individualiseren en brengt men het gelijkheidsprincipe in gevaar.

Bij goed scorende bedrijven inzake combinatie beroeps- en gezinsleven blijkt dat zij in de eerste plaats goede werktijden organiseren op maat van de individuele geschiedenissen van de gezinnen maar **tegelijk collectief** georganiseerd zijn. In de praktijk blijkt dat de werknemers dan ook veel minder nood hebben aan allerlei bijkomende verlofregelingen.

Duur van de werktijden

Glijdende of aangepaste uurroosters zijn in de praktijk niet voor alle werknemers mogelijk. Bijkomende aspecten zijn de prestatie van overuren, werkgevers die hun werknemers op piekmomenten opeisen zonder vergoeding in overuren,...

Dit kadert ook in het thema van de annualisering van de arbeidstijd. Zowel op sector- als op ondernemingsniveau moeten de sociale partners dan akkoorden afsluiten.

Voor werknemers is de ideale situatie **een systeem van glijdende uren met plus- en minprestaties**, vrij te kiezen en niet aan een bepaalde periode gekoppeld. Een meer begrensde versie is de prestatie van plusuren op piekmomenten op vraag van de werkgevers. Het voordeel voor de werknemers ligt in dit geval in de vrijheid van het compenseren van de plusuren. In de praktijk worden de plus- en minprestatieregelingen weinig toegepast ondanks het feit dat CAO 42 en de wetgeving er de ruimte voor biedt.

De Vrouwenraad pleit voor onderzoek naar de mogelijkheden waarbinnen plus- en minprestaties goed kunnen functioneren, met telkens een overzicht van voor- en nadelen.

Monitoring van werktijdenregelingen

De flexibele werktijdenregeling in een win-winsituatie is een compromis tussen de vraag van werknemers en de gewenste flexibiliteit van werkgevers. Beide partijen zullen nooit 100% tevreden zijn.

Volgens de Vrouwenraad is het zinvol om de impact van de flexibele werktijdenregelingen te monitoren. Dat kan door reguliere en niet-reguliere werktijden op te volgen, rekening houdend met de werkbaarheid van jobs waardoor de evolutie van de tewerkstelling kwantitatief en kwalitatief kan worden nagegaan, zowel op het niveau van de arbeidsmarkt als op het niveau van de bedrijven.

Op Vlaams niveau zijn er instrumenten, zoals TOR (Evolutie van de tijdsinvestering – prof. Ignace Glorieux, 2008-2011), Studiedienst van de Vlaamse regering: o.a. Survey sociaal-culturele verschuivingen en de Werkbaarheidsmonitor van de SERV.

Het is ook van belang om de juiste indicatoren, met kwantitatieve en kwalitatieve elementen, op voorhand vast te leggen.

Is de geschetste paradox te doorbreken? Kan bv gedacht worden aan omkaderende maatregelen die de risico's van het gebruik ervan trachten te beperken? Kan bv de negatieve impact van werktijdreducties op de (gepercipieerde) inzetbaarheid aangepakt worden door werkgevers te stimuleren om meer deeltijdse jobs op hogere niveaus te voorzien en om (meer) opleiding te verschaffen aan werknemers die terugkeren uit een loopbaanonderbreking?

Arbeidsduurvermindering of grote deeltijdbanen: geen halftijds werk (precariteit).

Andere noodzakelijke (flankerende) maatregelen

Zoals gesteld in de inleiding is een globale aanpak noodzakelijk. In het kader van deze rondetafel verwijzen we aanvullend naar onze standpunten en dossiers op de website van de Vrouwenraad: www.vrouwenraad.be en naar de aanbevelingen van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bij de jaarlijkse publicatie van het [loonkloofrapport](#).

Enkele **prioriteiten** die inherent zijn aan deze problematiek maar weliswaar niet limitatief

zijn:

Combinatie arbeid en gezin

De [visietekst van de Vrouwenraad](#) met betrekking tot het Vrouwenraadcombinatiemodel tekent de krijtlijnen uit van een nieuw, aangepast en eigentijds samenlevingsmodel waarin betaald werk, zorg, huishouden en vrije tijd zo gelijk mogelijk onder vrouwen en mannen in al hun verscheidenheid verdeeld worden.

Een samenleving die staat voor een evenwichtige combinatie van de dagelijkse activiteiten van alle vrouwen en mannen met of zonder kinderen, binnen het concept van een sterke democratie.

Een samenleving waarin een keuze een echte keuze is en niet ten koste gaat van eigen autonomie en/of inkomen.

Een model waarin iedereen (iedere jongen/man, meisje/vrouw, transgender) eigen rechten opbouwt. De Vrouwenraad is alvast bereid om in een zinvol debat hiertoe een constructieve bijdrage te leveren.

Kinder- en ouderenopvang

De vrouwenraad zet reeds jaren in op voldoende [toegankelijke en op termijn gratis kinderopvang](#). De monitoring van dit gebruik is een belangrijk aspect in het hele loopbaangebeuren, net als een impactanalyse van het recente kaderdecreet op de dekking van de behoefte aan kinderopvang.

Werkbaar werk

SDWorx heeft het over de 'citroenloopbaan', waarbij werknemers gedurende 30 jaar zwaar belast worden en uiteindelijk uitvallen wegens langdurige ziekte.

SSV (Sociale Staat van Vlaanderen) stelt dat er maatregelen moeten genomen worden opdat werken voor werknemers tijdens en op het einde van hun loopbaan werkbaar blijft (notie werkbaar werk³⁰ staat al in Pact van Vilvoorde van 22 november 2001): concreet gaat het over de link tussen de kwaliteit van de jobs en de werkzaamheid.

Curatief beleid (uit het verleden), met name compensatie door betere arbeidsvoorwaarden en door de duur van blootstelling aan slecht werkbaar jobs te verminderen, volstaat niet. Dit is geen duurzame oplossing en de risico's worden niet aangepakt. Er is een omslag naar preventief beleid nodig: werkbaar werk om te voorkomen dat werknemers uit het

³⁰ De werkbaarheidsgraad is een samengesteld cijfer dat aangeeft welk percentage van de werknemers een job heeft die voldoende leermogelijkheden biedt, goed te combineren is met het privéleven en geen aanleiding geeft tot werkstress of motivatieproblemen. Er zijn dus vier werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) en zes risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning leiding, arbeidsomstandigheden).

arbeidsproces vallen³¹ is effectiever dan ze te compenseren of opnieuw te integreren. Ook hier moet er gewaakt worden over de integratie van het genderperspectief. De Vrouwenraad maakte deze oefening in het kader van de studiedag over de Sociale Staat van Vlaanderen op 9 december 2013.

Sociale zekerheid en fiscaliteit e.a.

In de context van deze rondetafel tekent de Vrouwenraad in een [aantal dossiers](#) (kinderbijslag, flexizekerheid en werktijdenregeling, statuut van het huishoudpersoneel, de pensioenhervorming, inkomstenbelasting, Vlaamse sociale bescherming,...) enkele krijtlijnen en onderzoekspistes uit om de genderkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Daarnaast zijn er ook dossiers op aanvraag, o.a. over gender en beroepsnamen en huwelijksquotiënt. Dossier in voorbereiding: retroactieve studie 'Genderbril op loopbanen': impact van drie decennia beleids- en besparingsmaatregelen in de socialezekerheidssectoren op de vervangingsinkomens van vrouwen en mannen.

Beeldvorming en seksisme

Reclame boodschappen e.d. staan vaak bol van stereotypes. Die hebben een niet te onderschatten impact op burger en beleid.

Stereotypes en zelfs clichés zijn vaak nodig om snel een boodschap over te brengen. De stereotypes op zich zijn niet het probleem, wel de effecten ervan. Daarom dienen de 'gebruikers', of beter de 'ontvangers', kennis en inzicht te verwerven (zgn. mediawijsheid m/v) enerzijds in de manier waarop beeldproducenten werken en anderzijds in de wijze waarop media doorgaans onbewust opvattingen over vrouwen en mannen verspreiden. Opvattingen die vaak vooroordelen worden. En vooroordelen kunnen leiden tot discriminaties. Discriminaties die omschreven kunnen worden als [seksisme](#). Seksisme is een wijdverspreid fenomeen dat in het maatschappelijk debat lange tijd taboe was en nu nog vaak in een geest van controverse gevoerd wordt.

De hedendaagse mediacultuur biedt een interactief forum waar concepten zoals klasse, etniciteit, gender en seksualiteit vorm krijgen, bediscussieerd en ge(her) definieerd worden.

We stellen vast dat de media de rollen van vrouwen en mannen beperken (vrouwen tot de private sfeer, als 'onderwerp' van het nieuws in plaats van als actor....en mannen tot de publieke sfeer en als actor...), zodat we eigenlijk kunnen stellen dat de media geen gelijke tred houden met de maatschappelijke ontwikkelingen. Vooral in nieuwsprogramma's merken we de grote ondervertegenwoordiging van vrouwen. Ook de nieuwe media zijn niet wars van enige gendergeladen beeldvorming. UN Women lanceerde in oktober vorig jaar een grote [sensibiliseringscampagne over seksisme](#). Deze campagne toont portretten van vier verschillende vrouwen van wie de mond gesnoerd is door een Google-zoekvenster, waarin zoektermen staan met als inleidende zin 'women cannot', 'women should' en 'women need to'. Van zodra je enkele letters tekst intikt in het Google zoekvenster, stelt deze automatisch

³¹ Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt in dat je niet problematisch overspannen wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

de meest gebruikte zoektermen voor. In het geval van 'women shouldn't' en de andere korte zinnestelsels weerspiegelen de suggesties van de bekende zoekmachine de mannelijke dominantie. 'Women need to be put in their place' of 'women should stay at home' zijn slechts enkele choquerende voorbeelden. Je kan het zelf uitproberen: typ in Google 'vrouwen mogen' of 'vrouwen mogen niet' en kijk welke zoektermen er worden voorgesteld. Dit zijn de boodschappen die gebruikers, waaronder vele kinderen, dagelijks te zien krijgen....

De manier waarop beeldvorming tot stand komt kan niet onderzocht worden met een monitor die enkel focust op kwantitatieve vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het mediabedrijf. Om de genderbeeldvorming evenwichtig te kunnen bijsturen moet het kwantitatief onderzoek (vrouwen- en mannenkoppen tellen) aangevuld worden met meer kwalitatief onderzoek. Dit kwalitatief onderzoek is nodig om goede praktijken te ontwikkelen en de juiste tools te creëren waarmee mediamakers aan de slag kunnen.

In het kader van de OCM-actieplannen (2011-2012) gaf de Vrouwenraad in opdracht van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media in een verkennende nota (die u als bijlage vindt) een overzicht van websites uit zowel binnen- als buitenland met informatie over gender en beeldvorming. Wij stelden vast dat actueel binnenlands kwalitatief onderzoek tot een minimum beperkt is en niet meer actueel. Deze informatie verwijst wel naar de gendergeladenheid van de beeldvorming en moet als eerste aanzet beschouwd worden tot meer mediawijsheid m/v.

Besluitvorming

De enige manier om een doorbraak te forceren naar een meer evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming in alle domeinen en op alle niveaus is het handhaven van de quota. Ondertussen merken we dat het draagvlak ook groter wordt. Mede dankzij het meer fundamenteel wetenschappelijk onderzoek terzake.³² Onderzoek dat aantoont dat naast quota ook meer flankerend beleid noodzakelijk is. Dit onderstreept meteen het belang van kwalitatief onderzoek. Er is dus een paritaire drempel nodig, een kritische massa om echt gezien te worden. Die kritische massa is algemeen vastgelegd op 40% maar de Vrouwenraad stelt 50/50 voor (cfr. de rits op de kies lijsten) in alle advies- en beheerorganen.

Daarnaast is het belangrijk dat vrouwen mee beslissen in alle domeinen en sectoren: universiteiten, politieke cenakels, vakbonden, rechtbanken, beursgenoteerde bedrijven, adviesraden, schoolraden,

³² Ine Vanlangenakker, Bram Wauters and Maddens Bart, *Pushed towards the exit? How women MPs leave parliament*, (2013) POLITICS & GENDER. 9(1). p.61-75.