



# Advies

## De genderloopbaankloof

Vorbereiding Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof  
mannen-vrouwen

Brussel, 20 juni 2012

Adviesvraag: Voorbereiding Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen  
Adviesvrager: Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel  
Ontvangst adviesvraag: 27 juni 2012  
Adviestermijn: 60  
Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring dagelijks bestuur SERV: 20 juni 2012  
Goedkeuring/bekrachtiging raad: 4 juli 2012

Pascal Smet  
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en  
Brussel  
Koning Albert II-laan 15

B-1210 BRUSSEL

**contactpersoon**  
Mieke Valcke  
mvalcke@serv.be

**ons kenmerk**  
SERV\_ADV\_20120620\_Genderloopbaankloof\_mvit

**Brussel**  
20 juni 2012

## **Vorbereiding Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen**

Mijnheer de minister,

De SERV heeft uw adviesvraag m.b.t. de voorbereiding van Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen goed ontvangen en maakt u hierbij het advies over, onder voorbehoud van bekrachtiging door de eerstvolgende bijeenkomst van de raad.

De raad is tevreden dat u de genderloopbaankloof op de politieke agenda plaatst en dat er een traject is uitgestippeld om te komen tot een Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen aan het einde van deze legislatuur.

Het advies volgt grotendeels de structuur van de nota "*De genderloopbaankloof*" en biedt een beknopt antwoord op de meeste vragen die in de nota gesteld worden. Dit bij wijze van eerste aanzet voor de discussie die in het najaar via ronde tafels door u zal georganiseerd worden.

Volgens de raad moet het streefdoel van het (gelijke kansen)beleid een maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop en een maximale loopbaantevredenheid voor een zo groot mogelijk aantal mannen en vrouwen zijn. Het doel is te komen tot een min of meer evenredige participatie op alle hiërarchische niveaus alsook om de omvang van onder andere de horizontale segregatie te verkleinen. De nadruk moet komen te liggen op de juiste persoon op de juiste plaats.

Wij kijken uit naar de verdere stappen in dit traject.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Karel Van Eetvelt  
voorzitter

## Inhoud

Krachtlijnen van het advies .....	5
Advies Genderloopbaankloof .....	6
1. Situering .....	6
2. Beleidsaandacht voor de genderloopbaankloof .....	6
3. Een mix aan indicatoren voor de loopbaankloof .....	7
4. Maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop en een maximale loopbaantevredenheid .....	7
5. Nuances in de loopbaankloof .....	8
6. Verticale segregatie en promotiekloof .....	9
8. Horizontale segregatie .....	11
9. Studie- en beroepskeuze .....	11
10. Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie .....	12
11. Spanningen in het streven naar gelijke participatie .....	13

## Krachtlijnen van het advies

De raad vindt het zeer goed dat de genderloopbaankloof op de politieke agenda staat en dat er een traject is uitgestippeld om te komen tot een Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen.

Het Pact 2020 streeft naar een werkzaamheidsgraad van 75% voor vrouwen in 2020. Recente simulaties wijzen uit dat de werkzaamheid van vrouwen in 2020 zou landen op 71,5%. Zonder aandacht voor de loopbaankloof kan deze doelstelling dus niet gerealiseerd worden.

De raad meent dat zowel indicatoren van objectief als indicatoren van subjectief loopbaansucces van belang zijn. Kwaliteitsvol onderzoek met een mix aan indicatoren zorgt voor een bredere benadering van het thema. De genderloopbaankloof wordt best bekeken vanuit drie invalshoeken: de samenleving en de arbeidsmarkt, de sectoren & ondernemingen en het individu (en zijn of haar gezin of huishouden).

Het streefdoel van het (gelijkekansen)beleid moet zijn een maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop en een maximale loopbaantevredenheid voor een zo groot mogelijk aantal mannen en vrouwen. Het verschil in loopbanen tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken is onrealistisch. Persoonlijke keuzes van vrouwen én mannen inzake ambities, gezinsleven, ... blijven bijzonder belangrijk.

Vrouwen met een arbeidshandicap doen het op de arbeidsmarkt nog slechter dan de mannen met een arbeidshandicap. Ook de werkzaamheid van allochtone vrouwen is lager dan die van allochtone mannen en lager dan van autochtone vrouwen, al stijgt hun werkzaamheid aanzienlijk sneller. Ook deze groepen verdienen aandacht.

Het kader van waaruit wordt gewerkt aan de verticale segregatie en de promotiekloof zijn vooreerst die van gelijke kansen. Betrokken actoren (ondernemingen en organisaties, beleid, sociale partners, ...) kunnen ook initiatieven nemen die de gelijke uitkomsten bevorderen. Het doel is immers om te komen tot een min of meer evenredige participatie op alle hiërarchische niveaus. De nadruk moet komen te liggen op "de juiste man of vrouw op de juiste plaats".

De omvang van de horizontale segregatie dient te verkleinen. Voor zover horizontale segregatie een gevolg zou zijn van een doelbewuste en weloverwogen (studie)keuzes is er op zich geen probleem. Daar knelt echter het schoentje: leerlingen en studenten zijn te weinig geïnformeerd en kiezen te vaak voor wat van hen verwacht wordt. Uiteraard is hoe het onderwijs informeert en oriënteert ook een gevolg van hoe de maatschappij is georganiseerd.

Ook op sector- en op bedrijfsniveau kunnen inspanningen gebeuren om de knelpunten weg te werken die de segregatie veroorzaken.

Eerder dan een kwantitatief cijfer te plakken op hoeveel tijdskrediet is aangewezen in een standaardloopbaan, moet ingezet en geremedieerd worden op verschillende aspecten m.b.t. loopbanen: de oververtegenwoordiging van vrouwen in preciaire banen, de arbeidsomstandigheden en werkbaar werk in sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, evenredige opleidingsparticipatie, gelijk loon voor gelijkwaardig werk, ... .

# Advies Genderloopbaankloof

## 1. Situering

De raad ontving in april 2012 van de minister van Gelijke Kansen een adviesvraag m.b.t. de voorbereiding van een Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen. Het advies diende afgeleverd te worden op 2 juli 2012.

Het Steunpunt Werk & Sociale Economie kreeg van minister Smet de opdracht gerichte vragen op te maken gericht aan zowel de VLOR als de SERV. Prof. Dr. Luc Sels formuleerde die vragen in een nota *“De genderloopbaankloof”*. Dit advies volgt grotendeels de structuur van die nota en bij elk onderdeel worden de vragen uit het document opgenomen, weliswaar soms in verkorte vorm.

De raad is verheugd dat minister Smet de genderloopbaankloof op de politieke agenda plaatst en dat er een traject is uitgestippeld om te komen tot een Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen bij het einde van deze legislatuur.

## 2. Beleidsaandacht voor de genderloopbaankloof

*Is de genderloopbaankloof een sociaal feit dat afzonderlijke beleidsaandacht verdient?*

O.a. het Pact 2020 bevat doelstellingen m.b.t. de genderloopbaankloof, met name een stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen tot 75% in 2020. Recente simulaties wijzen uit dat de werkzaamheid van vrouwen in 2020 zou landen op 71,5%, extra inspanningen zijn dus nodig om de doelstellingen uit het Pact 2020 te halen<sup>1</sup>.

Vrouwen studeren langer en participeren steeds meer op de arbeidsmarkt maar vrouwen en mannen nemen nog steeds een verschillende positie in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Dit sociologisch en sociaaleconomisch gegeven zal allicht nooit volledig worden weggewerkt. Dat neemt niet weg dat de genderloopbaankloof beleidsaandacht verdient, zowel horizontaal over verschillende beleidsdomeinen heen als sector-specifiek. Beleidsaandacht blijft ook nodig op verschillende beleidsniveaus. Zelfs indien de loopbaankloof op zich zou verdwijnen dan verdienen de loopbanen van mannen en de loopbanen van vrouwen nog steeds monitoring en beleidsaandacht. Zo kan op vandaag de genderloopbaankloof niet volledig in kaart worden gebracht omdat er cijfergegevens ontbreken.

Een invalshoek die ontbreekt in de nota van het Steunpunt Werk en Sociale Economie en de vragen die de studie opwerpt, is die van de context van de ondernemingen en organisaties. De genderloopbaankloof zorgt in heel wat ondernemingen en organisaties voor specifieke uitdagingen. Eén aspect van de genderloopbaankloof, het deeltijds werken, is niet zonder gevolgen voor het individu én voor ondernemingen in termen van arbeidsorganisatie en van beschikbaarheid aan menselijk kapitaal. Ondernemin-

<sup>1</sup> Arbeidsmarktflits Steunpunt WSE, 23 december 2011

gen moeten de juiste talenten en competenties voor jobs kunnen vinden, andere keuzes of ambities van vrouwen hebben daar een impact op. We stellen ook vast dat in sommige sectoren een sterke vertegenwoordiging van vrouwen samengaat met een groot aanbod van deeltijdse jobs.

De genderloopbaankloof wordt dus best bekeken vanuit drie invalshoeken: de samenleving en de arbeidsmarkt, de sectoren en de ondernemingen en het individu (en zijn of haar gezin/huishouden).

### 3. Een mix aan indicatoren voor de loopbaankloof

*Welke indicatoren kunnen best gebruikt worden voor de monitoring van de genderloopbaankloof? Wordt bij de monitoring van de genderloopbaankloof best prioriteit gegeven aan indicatoren van objectief loopbaansucces, dan wel aan indicatoren van subjectief loopbaansucces?*

De raad meent dat de vraag wat nu belangrijker is, indicatoren van objectief of indicatoren van subjectief loopbaansucces, een non-debat is in de zin dat beide sets aan indicatoren van belang zijn. Kwalitatief onderzoek met een mix aan indicatoren heeft de meerwaarde dat die het thema breder benadert dan louter loon of promotie maar ook subjectieve elementen mee in rekenschap neemt.

Ook sommige van de in de nota als subjectief bestempelde indicatoren kunnen geobjectiveerd worden. Een longitudinaal onderzoek met betrekking tot onderwijs- en arbeidsmarktparticipatie zou in deze een bijzondere meerwaarde hebben. Er dient bij de monitoring ook voldoende aandacht te gaan naar de gevolgen van loopbaankeuzes op een bepaald moment in de levensloopbaan (bijvoorbeeld bij een scheiding, pensioering, ...).

Welke indicatoren het meest aangewezen zijn, heeft uiteraard ook een wetenschappelijke dimensie, waar experts mee uitsluitsel moeten over geven.

### 4. Maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop en een maximale loopbaantevredenheid

*Indien vrouwen gemiddeld meer loopbaantevredenheid (zouden) laten optekenen, is de strijd dan niet gestreden? Wat is het streefdoel: maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop (geringe genderloonkloof, gelijke promotiesnelheden) of een maximale loopbaantevredenheid voor een zo groot mogelijk aantal mannen en vrouwen?*

Net als loopbaansucces is loopbaantevredenheid een subjectief en individueel gegeven, dat mee vorm krijgt door maatschappelijke en culturele opvattingen en de context waarin keuzes gemaakt worden. Loopbaantevredenheid is een belangrijke indicator maar het is dus niet zo dat “de strijd gestreden” zou zijn mocht iedereen tevreden zijn met zijn of haar loopbaan.

Niet voor de vrouwen zelf, omdat werk (en werkreductie) gecorreleerd is met de financiële bestaanszekerheid en de pensioensopbouw. Niet vanuit de ondernemingen en sectoren omwille van de organisatorische gevolgen van verschillende loopbaankeuzes bij mannen en vrouwen. En niet vanuit de samenleving indien er geen evenwicht wordt gevonden tussen de nood aan collectieve voorzieningen (beschikbaarheid van bijvoorbeeld zorgvoorzieningen), de individuele keuzes inzake arbeidsduurvermindering en economische groeikansen.

Job- of loopbaantevredenheid (ten gevolge van minder werken) kan een tijdelijk gegeven zijn in een bepaalde periode van een loopbaan. Ouders met kleine kinderen zijn misschien heel tevreden met een deeltijdse job met minder verantwoordelijkheden en flexibeler werkuren, dicht bij huis. Eens de kinderen iets groter en zelfstandiger zijn, moeten ouders de mogelijkheid hebben om hun verdere loopbaan te kunnen bijsturen en uitbouwen. Vandaar het belang van een levensfasebewust (personeels)beleid.

Het streefdoel op vlak van loopbanen is zeker het realiseren van gelijke kansen waarbij elk individu met zijn of haar volle verantwoordelijkheid en besef eigen keuzes maakt en wordt uitgenodigd tot verdere ontwikkeling en inzet op de arbeidsmarkt. Alle keuzes houden repercussies in en moeten dus goed doordacht zijn.

Het streefdoel op vlak van loopbanen is ook dat elke werknemer tevreden is met hoe zijn of haar loopbaan verloopt. Het streefdoel is dus niet of-of: het uiteindelijke streefdoel is maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop en een maximale loopbaantevredenheid voor een zo groot mogelijk aantal mannen en vrouwen.

Belangrijk hierbij is het woord 'maximaal'. Het beleid dient verder in te zetten op het zo klein mogelijk maken en houden van de loopbaankloof maar het verschil in loopbanen tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken is onrealistisch. Persoonlijke keuzes van vrouwen én mannen inzake ambities, gezinsleven, ... blijven bijzonder belangrijk.

## 5. Nuances in de loopbaankloof

*In welke mate kunnen algemene indicatoren van arbeidsparticipatie, werkzaamheid en werkloosheid erkend worden als volwaardige indicatoren in het debat over de genderloopbaankloof? Kan er een prioritering van indicatoren worden ontwikkeld / moet daarbij voorrang gegeven worden aan indicatoren i.v.m. algemene arbeidsparticipatie, werkzaamheid en werkloosheid (wegens hun directe link met inkomenszekerheid)?*

De mate van arbeidsparticipatie, de werkzaamheidsgraad en de vertegenwoordiging in de werkloosheid zijn volwaardige en erg belangrijke indicatoren voor het meten van de genderloopbaankloof. Zij zijn van belang omwille van hun link met inkomenszekerheid. Deze objectieve indicatoren zijn een goede maatstaf voor ondervertegenwoordiging en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit moet gecombineerd worden met andere indicatoren die aangeven in welke mate zorg en arbeid gecombineerd kunnen worden en het soort jobs en contracten die mannen en vrouwen innemen op de arbeidsmarkt.

Wat werkzaamheidsgraad betreft, wil de raad stilstaan bij verschillen naar origine en arbeidshandicap. De werkzaamheid van de kansengroep personen met een arbeidshandicap ligt lager dan de globale werkzaamheidsgraad en vrouwen met een arbeidshandicap doen het nog slechter dan de mannen met een arbeidshandicap. Dit heeft te maken met verwachtingen: van (laaggeschoolde) vrouwen met een arbeidshandicap wordt snel gevonden "dat het al heel wat is als ze haar huishouden kan doen en zelf-



standig kan wonen". Opmerkelijk is ook dat de meest recente cijfers dateren van 2002. Aan de hand van cijfers uit de Enquête naar de Arbeidskrachten van dat jaar blijkt dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een beperking op 35,9 % ligt tegenover 58,4% voor vrouwen zonder beperking en op 54,8 % voor mannen met een beperking en op 75,1% voor mannen zonder beperking<sup>2</sup>.

Ook de werkzaamheid van allochtone vrouwen is lager dan die van allochtone mannen en lager dan van autochtone vrouwen, al stijgt werkzaamheid van allochtone vrouwen aanzienlijk sneller. De verklaringen van de lagere werkzaamheid zijn divers: de blijvende dominantie van het kostwinnersmodel, traditionele rolopvattingen, de loonkloof en de werkloosheidsval, mobiliteit- en taalproblemen, ... .

Naast sociaaleconomische indicatoren dienen ook sociaaleconomische tendensen in rekening te worden genomen, bijvoorbeeld de impact van sociaaleconomische crisissen, demografische en sociologische evoluties en het sociaal overleg. Er is de toenevende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, meer mannen die in het kader van de combinatie arbeid en gezin tijdskrediet opnemen, meer alleenstaande vrouwen met kinderen ten laste of die deel uitmaken van nieuw samengestelde gezinnen, nieuwe armoede, ... . Dit heeft allemaal repercussies op de aanwezigheid op de arbeidsmarkt en op de evolutie van de genderloopbaankloof.

## 6. Verticale segregatie en promotiekloof

*Vanuit welk kader wordt 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, met andere woorden tot een min of meer evenredige participatie op alle hiërarchische niveaus? Indien gewerkt wordt vanuit een gelijke uitkomstenkader, zijn quotaregelingen dan een aangewezen techniek? Wat moet nagestreefd worden in het hier en nu: afbouw van verticale segregatie (stock) of afbouw van de promotiekloof (flow)?*

De arbeidsmarkt is verticaal gesegregeerd, wat betekent dat er aan de top meer mannen terug te vinden zijn en dat vrouwen zich situeren in de lagere regionen. Zichtbare en onzichtbare barrières doen de loopbanen van vrouwen plafonneren. Uit een bevraging van het World Economic Forum van 2010 blijkt dat de raden van bestuur van de belangrijkste beursgenoteerde bedrijven in de EU maar voor 11% uit vrouwen bestaan<sup>3</sup>. Ook aan de Vlaamse universiteiten zijn vrouwen in 2012 sterk ondervertegenwoordigd: 23% van de docenten en 7 à 10% van de professoren zijn vrouw en er zijn nauwelijks vrouwelijke decanen. Dit ondanks het feit dat 70% van de doctoraten behaald worden door vrouwen<sup>4</sup>. De Vlaamse overheid heeft in 2010 (recentste cijfers) slechts 24% vrouwen in topfuncties en heeft als streefcijfer 33% in 2015<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> "Inclusiespiegel. De deelname aan de samenleving van personen met een beperking.", GRIP, 2006, pag. 22

<sup>3</sup> "De genderloopbaankloof", Luc Sels, Steunpunt WSE, pag. 11

<sup>4</sup> [www.demorgen.be](http://www.demorgen.be), 2 maart 2012

<sup>5</sup> [www.bestuurszaken.be/diversiteit](http://www.bestuurszaken.be/diversiteit)

Het kader van waaruit wordt gewerkt aan de verticale segregatie en de promotiekloof zijn vooreerst die van gelijke kansen. De uitkomsten zijn onder andere afhankelijk van iemands individuele keuzes alsook van de wijze waarop ondernemingen en organisaties de aanwezige talenten gebruiken en inzetten.

Betrokken actoren (beleid, sociale partners, ...) kunnen ook initiatieven nemen die de gelijke uitkomsten bevorderen. Het doel is immers om te komen tot een min of meer evenredige participatie op alle hiërarchische niveaus. De nadruk moet komen te liggen op “de juiste man of vrouw op de juiste plaats”. Dit betekent investeren in een volwaardig competentiebeleid en de uitbouw van een loopbaanbegeleiding die ook aandacht schenkt aan de promotiekloof. Een leeftijds- en levensfasebewust personeelsbeleid zijn belangrijk alsook het wegwerken van drempels die de gendermix nog steeds bemoeilijken (gevolgen van zwangerschap op de loopbaan, invulling van leiderschap, ...).

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen “stock” en “flow”. Stocks zijn het aantal vrouwen en mannen in hoge carrièreniveaus; flows zijn de promoties. De stocks zijn een gevolg van de flows uit het verleden.

Er moet gestreefd worden naar zowel een afbouw van de verticale segregatie (stock) als van de promotiekloof (flow), met de klemtoon op het laatste. Er wordt een belangrijke stap vooruit gezet wanneer de promotiekloof sterk afneemt en vrouwen en mannen dus in min of meer gelijke mate vertegenwoordigd zijn in de nieuwe instroom op hogere niveaus. Terzelfdertijd dient ook gewerkt te worden aan de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op hogere niveaus, omdat vaste loopbaanladders er voor zorgen dat de flow traag verloopt. Het is aan de organisaties zelf om hier een actief beleid rond te voeren, waar mogelijk ondersteund door de overheid en/of sociale partners (in het kader van het sociaal overleg). Het Vlaams beleid voorziet al ondersteuning o.a. binnen de diversiteitsplannen kan er ook aandacht uitgaan naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen en naar mannen en vrouwen in rol doorbrekende functies.

De raad wenst in de discussie over quota voor bestuursfuncties aan te geven dat quota het gevaar inhouden dat ze te véél vanuit de verticale segregatie vertrekken en te weinig kijken naar het tekort aan flow van waaruit gerekruteerd kan worden voor bestuursfuncties. De blijvende ondervertegenwoordiging van vrouwen op topniveau vraagt, gezien de aanzienlijke toename van vrouwen op de arbeidsmarkt, een extra inspanning, dit zolang tot de flow een genderevenwicht bewerkstelligt. Streefcijfers zijn een ander instrument dat kan worden ingezet, zoals bijvoorbeeld bij de Vlaamse overheid die doelstellingen formuleert voor het aantal vrouwen op het midden- en hoger kader.

## 8. Horizontale segregatie

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

Horizontale segregatie kan niet volledig vermeden worden, maar de omvang ervan dient te verkleinen. Voor zover horizontale segregatie een gevolg zou zijn van een doelbewuste en weloverwogen (studie)keuzes is er op zich geen probleem. Daar knelt echter het schoentje: leerlingen en studenten zijn te weinig geïnformeerd en kiezen te vaak voor wat van hen verwacht wordt, door hun omgeving.

Ook op sector- en op bedrijfsniveau kunnen inspanningen gebeuren om knelpunten weg te werken die de segregatie veroorzaken. Ook zinvol zijn projecten om vrouwen op te leiden in roldoorbrekende beroepen en functies, bijvoorbeeld in industriële sectoren, en opleidingen voor mannen bijvoorbeeld in de kinderopvang en andere zorgfuncties.

Horizontale segregatie bemoeilijkt bovendien intersectorale transitie tijdens, en naar het einde toe, van een loopbaan. Er dient ook oog te zijn voor de mogelijkheden van zij-instroom: een sectoraal beleid gericht op het bevorderen van de zij-instroom kan bijdragen tot de genderbalans.

## 9. Studie- en beroepskeuze

*Is een meer evenredige inschrijving van jongens en meisjes in de diverse studierichtingen een doelstelling? Zo ja, hoe prioritair is ze? Is het streven naar een meer evenredige participatie in de diverse richtingen van het initieel onderwijs een doel op zich of een eerder 'pedagogisch' instrument (belang van 'diversiteit')? Of wordt ze nagestreefd met het oog op het beperken van de segregatie op de arbeidsmarkt? In welke mate mag/kan, onder meer met het oog op een meer gelijke spreiding over opleidingen en richtingen, de studiekeuze beïnvloed worden? Hoe ver kan en mag men gaan in het informeren over loopbaanimplicaties van studiekeuzes en/of in het stimuleren van deelname aan richtingen die meer loopbaankansen bieden resp. waarin de eigen sekse sterk ondervertegenwoordigd is? Welke instrumenten zijn hier aangewezen? Is sterkere informatie en oriëntatie een opdracht voor het onderwijs zelf (via de CLB's bijvoorbeeld), of kan hier gedacht worden aan een sterkere input vanuit arbeidsmarktregisseurs zoals VDAB?*

De belangrijke rol van het onderwijs in de horizontale segregatie en de genderloopbaankloof is duidelijk verwoord in de nota *"De genderloopbaankloof"*. Er is nood aan het doorbreken van de klassieke rollenpatronen binnen het onderwijs zowel bij de inrichtende machten, de leerkrachten en Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) als bij de ouders en de leerlingen. Ook in de lerarenopleiding moet hier veel meer aandacht aan geschonken worden.

Leerlingen moeten reeds op vroege leeftijd geïnformeerd worden over studie- en beroepskeuzes en de mogelijkheden om traditionele keuzes te doorbreken. Er moet duidelijk aangegeven worden in welke mate bepaalde studiekeuzes het latere loon en het later beroep zullen bepalen. Leerlingen noch ouders zijn zich hier steeds ten volle van

bewust. Jongens en meisjes die een vanuit genderoogpunt atypische studiekeuze maken, moeten hierin extra ondersteund worden.

Er is dus nood aan goede en bevattelijke arbeidsmarktinformatie binnen onderwijs, maar vanuit een loopbaanvisie. Daarvoor is een sterkere input vanuit de arbeidsmarktregisseur VDAB wenselijk.

Technische beroepen lopen aan tegen tekorten dus een meer evenredige instroom van de andere sekse zou welkom zijn. Dit is ook het geval voor de zorgberoepen. Een meer evenredige inschrijving van jongens en meisjes in de diverse studierichtingen kan een doelstelling van het beleid zijn maar slechts mét behoud van de keuzevrijheid. Een meer evenredige deelname aan studierichtingen moet als voornaamste doel hebben een maximale ontwikkeling van talenten en dus ook optimale allocatie ervan op de arbeidsmarkt. Er dient dus in de eerste plaats gekeken te worden naar de competenties en de interesses van de jongeren. Ouders, leerkrachten en CLB dienen hier korter op de bal te spelen. Er moet competentie ontwikkelend worden gewerkt, alsook het belang van het halen van kwalificaties moet meer benadrukt worden.

De raad wil het belang van goede studie- en beroepsinformatie en van dito oriëntering staven met enkele cijfers m.b.t. allochtone meisjes. School- en studiekeuze is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de slechtere arbeidsmarktprestaties van vrouwen uit etnische minderheden. 22% van de allochtone meisjes start het secundair onderwijs in de B-instroom tegenover 8,4% bij hun autochtone leeftijdsgenoten. Voor de meisjes van Marokkaanse origine gaat het om 41%, bij de meisjes van Turkse origine om de helft. In het 3<sup>de</sup> jaar secundair onderwijs zit bijgevolg zeven op tien meisjes van Turkse origine en zes op tien van de Noord-Afrikaanse meisjes in het BSO tegenover bijna twee op tien bij de autochtone meisjes. Het aanbod van het BSO is veel meer genderstereotyp dan bijvoorbeeld het ASO. Meisjes leren er zorgtaken (kapper, verzorging, kleding en confectie) terwijl jongens er een stiel leren (hout, elektriciteit, auto). Richtingen in DBSO als etalage, mode en maatkleding, winkelbeheer en kantoor bieden weinig kans op werk. Hooggeschoolde nieuwkomers werken dan weer vaak onder hun kwalificatieniveau. Velen onder hen vragen zelfs nooit een erkenning van hun buitenlandse diploma aan.

Onderwijs is dus een belangrijk gegeven maar uiteraard is de impact van onderwijs en hoe het onderwijs informeert en oriënteert ook een gevolg van hoe de maatschappij is georganiseerd. Verwachten dat met een andere aanpak in en van het onderwijs de volledig loopbaankloof zou verdwijnen, is te kort door de bocht.

## 10. Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie

*Hoeveel 'tijdskrediet' is aangewezen in een standaard beroepsloopbaan, gelet op de vele eisen waaraan tegelijk voldaan moet worden (bv. work-life balance versus opkrikken van de werkzaamheid en het gepresteerde aantal arbeidsuren)? 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 voltijds equivalente werkzaamheid? Moet een meer evenwichtige deelname aan tijdskrediet en loopbaanonderbreking tussen mannen en vrouwen gestimuleerd worden? Op welke wijze kan/moet dit gebeuren? Is het, gegeven de grote verschillen in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen, aan-*

*gewezen om de loonkloof uit te drukken in termen van het loon per gewerkt uur i.p.v. per gewerkte maand/jaar/loopbaan?*

Er zijn vandaag verschillen in de opname van zorg- en andere verloven tussen vrouwen en mannen. Er moet gestreefd worden naar een gelijkere opname door beide maar zonder vorm van verplichting, mensen mogen keuzevrijheid hebben. Op bedrijfsniveau moet gewerkt worden aan een levensfasebewust personeelsbeleid waarin de opname van zorg- en andere verloven een plaats krijgt.

Eerder dan een kwantitatief cijfer te plakken op hoeveel tijdskrediet is aangewezen in een standaardloopbaan, moet ingezet en geremedieerd worden op verschillende aspecten m.b.t. loopbanen: de oververtegenwoordiging van vrouwen in preciaire banen, de arbeidsomstandigheden en werkbaar werk in sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, evenredige opleidingsparticipatie, gelijk loon voor gelijkwaardig werk, ... .

De loonkloof moet blijvend gedefinieerd worden in termen van loonkost per uur. Maar ook andere metingen (per maand, jaar en zelfs over de loopbaan) zijn nodig, in het brede kader van de loopbaankloof.

M.b.t. verloning dient meer te worden ingezet op analytische functieclassificaties. Een functieclassificatie zorgt voor een neutrale basis voor een objectief en transparant verloningssysteem. Analytische functieclassificatiesystemen genieten de voorkeur om verschillende redenen; ze bieden een betere garantie voor sekseneutrale functiewaardering en worden over het algemeen beschouwd als relatief objectief en wetenschappelijk<sup>6</sup>.

## 11. Spanningen in het streven naar gelijke participatie

*Als blijkt dat werktijdreducties de gepercipieerde en via die weg wellicht ook de reële loopbaankansen negatief beïnvloeden, maar tegelijk blijkt dat diezelfde werktijdreducties belangrijk zijn om tijdsconflicten te voorkomen, welke conclusies moeten dan getrokken worden omtrent het faciliteren/stimuleren van deze reducties? Kan bijvoorbeeld gedacht worden aan omkaderende maatregelen die de risico's van het gebruik ervan trachten te beperken? Kan bijvoorbeeld 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?*

Ook in hogere functies moet ingezet worden op het werkbaar houden van werken, op het voeren van een levensfasebewust personeelsbeleid en het voorzien van randvoorwaarden zodat de combinatie van arbeid en gezin mogelijk wordt gemaakt. In die zin zijn sectoren en/of ondernemingen het best geplaatst om een beleid hierrond uit te tekenen.

---

<sup>6</sup> "Analytische functieclassificatie: een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid", Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen, 2007