

V L A A M S   P A R L E M E N T



Zitting 2005-2006

16 maart 2006

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**– van mevrouw Margriet Hermans, de heer Bart Somers  
en de dames Patricia Ceysens, Vera Van der Borgh,  
Anne Marie Hoebeke en Dominique Guns –**

**betreffende loonassertiviteit bij vrouwen  
en het doorbreken van het glazen plafond**

Dit voorstel van resolutie werd ingetrokken op 2 april 2009.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

**1. Inleiding: wettelijke erkenning van het gelijke loon****1.1. Internationale erkenning**

Het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde werd voor het eerst in 1948 ingeschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens<sup>1</sup>. (Artikel 23.2.) Drie jaar later werd het ingeschreven in de Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Het principe van de gelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers voor een gelijkwaardig werk werd aldus mondiaal aanvaard. België heeft deze Conventie geratificeerd. Ook het Bupo-Verdrag (Burgerlijke en Politieke Rechten) vermeldt het principe in artikel 26. Ook dat verdrag werd door België geratificeerd.

Op Europees niveau zijn diverse normen van toepassing op het Belgische recht. Eén ervan is artikel 141 van het EG-Verdrag (het vroegere artikel 119, gecoördineerd door het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997). Op 9 februari 1976 hechtte de Europese Gemeenschap haar goedkeuring aan de Europese Richtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PBEG 14 februari 1976). Het vraagstuk van de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden moest opnieuw worden bekeken vanuit het oogpunt van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ook het Europese Sociale Handvest (artikel 4.3) gaat in op de gelijke verloning.

**1.2. Belgische wetgeving omtrent gelijke verloning**

De basisregels inzake de gelijke behandeling van personen vindt men terug in de Belgische rechtsorde in artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Vooral artikel 11, eerste lid, is hier van belang: “Het genot van de

rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden.”

De wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (BS 17 augustus 1978) zet de bepalingen van de hoger aangehaalde Europese Richtlijn om in het Belgische recht.

Uit wat voorafgaat blijkt dat België een zeer gedetailleerde wetgeving bezit op het gebied van gelijke verloning en functiewaardering. Men zou dan ook veronderstellen dat er in de praktijk weinig discriminaties voorkomen op het vlak van functiewaarderingssystemen en functieclassificaties en er dus geen grote loonkloof meer bestaat.

**2. De gelijke verloning: de feitelijke toestand**

Luidens onderzoek van A. Cattrysse bedraagt de loonkloof in ons land momenteel gemiddeld 18% (privé en overheid). Als men de cijfers opsplijt, stelt men vast dat vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 23 procent minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Bij de overheid is dat 15 procent<sup>2</sup>.

Uit onderzoek van SD WORX naar het loonverschil tussen vrouwelijke bedienden en mannelijke bedienden bleek dat vrouwelijke bedienden (inclusief variabel gedeelte en extralegale voordelen) 8,4% minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

Recent onderzoek van het ABVV gaf aan dat het verschil 24% in bruto jaarloon zou bedragen of 12% in bruto uurloon.

Een studie van de KULeuven kwam tot volgende concrete loonverschillen:

Tabel VI: Bruto maandelijkse lonen voor mannen en vrouwen (in euro)

|                      | GEMIDDELDE |        |                                   |
|----------------------|------------|--------|-----------------------------------|
|                      | vrouwen    | mannen | verschil tussen vrouwen en mannen |
| totaal               | € 2319     | € 3039 | € 720                             |
| operationeel niveau  | € 1988     | € 2301 | € 313                             |
| professioneel niveau | € 2466     | € 2826 | € 360                             |
| management           | € 3091     | € 3877 | € 786                             |

Bron: Research Report, KUL, Departement of Applied Economics, 2001, p.6

<sup>1</sup> <http://meta.fgov.be/pc/pceg/nlceg02.htm>.

<sup>2</sup> Deze cijfers zijn gebaseerd op onderzoek van de Arbeidsinspectie in 2002.

Cattryse stelt het als volgt: “De loonkloof tussen mannen en vrouwen is groot over alle hiërarchische niveaus, maar we kunnen duidelijk opmerken dat de kloof vergroot naarmate we de hiërarchische ladder opklimmen. Terwijl het loonverschil op operationeel en professioneel niveau ongeveer gelijk is, verdienen vrouwelijke managers duidelijk heel wat minder dan hun mannelijke collega's.”

### 3. Oorzaken van de loonkloof

De Vrouwenraad gaf in 2005 een aantal redenen die de loonkloof trachten te verklaren. Zo zorgen onder meer het loopbaanverschil tussen mannen en vrouwen, de segregatie van de arbeidsmarkt, de functie-waarderingen, het zogenaamde ‘glazen plafond’ en de extralegale voordelen voor een loonkloof. Een vaak vergeten, maar niet te veronachtzamen punt, zijn de individuele loononderhandelingen. In de onderzoeksresultaten van het Deuce-project komt duidelijk naar voor dat vrouwen nog te onzeker en onmondig zijn op het gebied van loononderhandelingen:

“In the discussions always three problems pop up: the horizontal segregation, the vertical segregation and the lack of vocational training for low skilled women. Unskilled and semiskilled women on their part find it much more difficult than their male counterparts to get access to vocational training programmes.”<sup>3</sup>

De Raad voor de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen<sup>4</sup> zegt hierover het volgende:

“Vrouwen verkopen zich op de arbeidsmarkt vaak minder goed dan mannen. In jobs waarin het aanvangssalaris bepaald wordt in een aanwervingsgesprek hebben vrouwen het moeilijker dan mannen om hun capaciteiten ten gelde te maken. Loonschalen staan meestal vast, maar er valt te onderhandelen over de jaren relevante ervaring die in rekening wordt gebracht, over de draagwijdte van de job, over de titulatuur, over de te dragen verantwoordelijkheid. Deze aspecten hebben hun financiële gevolgen, op het ogenblik zelf en in de toekomst, binnen dat bedrijf en bij een overstap naar een ander bedrijf. Aan deze factor kunnen vrouwen zelf en personeelsdiensten iets verhelpen.”

<sup>3</sup> Final Deuce rapport, p. 11.

<sup>4</sup> Raad voor de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, 175 jaar vrouwen: Gelijkheid en ongelijkheid, Magda Michielsens.

Professor Ingemar Dierickx stelt dat je kan leren onderhandelen over je loon. De nodige informatie inwinnen is daarbij dé kritische factor. De onderhandelingspositie wordt sterk bepaald door het voorhanden zijn van informatie, de alternatieven van jezelf en de tegenpartij en de wederzijdse kennis daarvan. Vooreerst moet men met zichzelf leren onderhandelen. De essentiële onderhandelingen over het loon voert men niet met de personeelsdirecteur of de directe baas, maar met zichzelf.

“De discussie tussen uw ambitieuze zelf (‘ik ben minstens 3.250 euro waard!’) en uw onzekere zelf (‘als ik teveel vraag, zal hij me vriendelijk bedanken, ik hou het maar op 2.500 euro’) loopt te vaak uit op een overwinning van uw onzekere kant. Daàr verliest u veel geld!”, waarschuwt Ingemar Dierickx.

Uiteindelijk heeft onderhandelen dus wel te maken met persoonlijkheid en leeftijd, zegt Ingemar Dierickx: “U moet bereid zijn risico te nemen. Wie daar niet toe in staat is, zal altijd middelmatige deals afsluiten, want hun eisen zijn eigenlijk al een compromis. Een gezonde zelfappreciatie is dus wel aangewezen.”

Onderstaand voorbeeld is de favoriete parabel van onderhandelingsexpert Chris Lake van het Roffey Park Management Instituut.

Twee zusters willen allebei dezelfde sinaasappel, maar komen niet tot een vergelijk. De enig mogelijke oplossing zien ze in het halveren van de vrucht. De ene zus perst haar helft en maakt een sapje. De andere zus pelt haar helft, gooit het vruchtvlees weg en stopt de schil in een cake. Stom dus. Beide zussen konden elk met hun eigen ambities meer uit de onderhandeling halen.

“Te veel onderhandelingen lopen spaak omdat de partijen zo angstvallig bezig zijn met niet te worden gerold dat ze hun echte doelen vergeten en geen win-winpositie vinden.” Ingemar Dierickx noemt dit de ‘distributieve dimensie van het onderhandelen’.

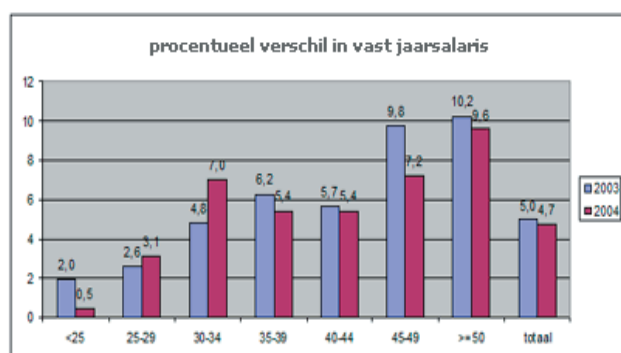
Professor Luc Sels van de KU Leuven zegt hierover het volgende: “Vrouwen die zich naar de top werken, durven zich bij loononderhandelingen niet keihard op te stellen, uit angst de job niet te hebben. Mannen kunnen het zich meer permitteren blufpoker te spelen.”<sup>5</sup>

<sup>5</sup> De Tijd, 31/03/2005, Vrouw zijn loont niet.

Een loononderhandeling is steeds een zoektocht naar een win-winoplossing. Partijen verlangen altijd naar het afsluiten van een deal. Dat ontlaadt de spanning, zorgt voor opluchting. Als werkgever en kandidaat elkaar tegemoet willen komen, moet men in kleine stappen achteruit gaan en telkens langer nadenken over elke toegeving. Dan is het einde zeer nabij en verlangt men zo sterk naar de deal dat er wordt toegehaapt. Getouwtrek tussen de potentiële werkgever en de kandidaat veroorzaakt irritatie en wrevel, die de loononderhandeling en de eventuele relatie met de werkgever niet ten goede komt. Een kritische factor hierbij is het vergaren van de nodige informatie bij de onderhandelingen.

Uit voorgaand pleidooi blijkt dus dat vrouwen meer assertief moeten worden gemaakt bij de loononderhandelingen. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) geeft al een groot gamma aan cursussen, maar van een loonassertiviteitscursus is er totaal geen sprake. Door op het einde van de opleiding en/of cursus een workshop, een rollenspel of een informatiesessie in te lassen, waar specifiek wordt ingegaan op de bestaande loonkloof en haar oorzaken, zou men meer assertief naar de onderhandelingsstafel kunnen stappen.

Er is ook een lichtpunt in dit verhaal. SD WORX stelt vast dat de loonkloof tussen man en vrouw ten opzichte van vorig jaar 0,3 procent smaller is geworden. Jonge vrouwen (van 25 tot 29) verdienen vandaag voor hetzelfde werk slechts 3,1 procent minder dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Mogelijk is dit een effect van de non-discriminatiewet. Of misschien zijn jonge vrouwen gewoon assertiever dan hun moeders en dwingen ze betere contracten af.



Cijfers afkomstig van SD Worx

#### 4. Onderwijs en VDAB

In het VIONA-onderzoek<sup>6</sup> ‘Krapte op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen? Een sectorale invalshoek’ maakt men een sterke sectorale analyse van de arbeidsmarkt. Hieruit blijkt duidelijk dat vrouwen in een viertal sectoren ondervertegenwoordigd zijn: de metaalsector, de bouwsector (uit de secundaire sector), de vervoerssector (uit de tertiaire sector) en de sector van justitie, defensie en openbare veiligheid (uit de quataire sector). De oorzaak hiervan ligt bij de studiekeuze van de jongeren.

In de studie ‘Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap’ van het World Economic Forum, staat dat:

“Educational attainment is, without doubt, the most fundamental prerequisite for empowering women in all spheres of society, for without education of comparable quality and content tot that given to boys and men, and relevant to existing knowledge and real needs, women are unable to access well-paid, formal sector jobs, advance within them, participate in, and be represented in government and gain political influence. (...) However, if the content of the educational curriculum and attitudes of teachers serve merely to reinforce prevalent stereotypes and injustices, then the mere fact of literacy and education does not, in and of itself, close the gender gap: schooling as a catalyst for change in gender relations will be more effective only if appropriate attention is also given to curriculum content and the retraining of those who deliver it.”<sup>7</sup>

Jongeren, ouders en hun begeleiders weten in veel gevallen onvoldoende wat bepaalde opleidingen en beroepen inhouden en vaak worden opleidingen en beroepen stereotiep en zelfs verkeerd voorgesteld. Daardoor wordt vaak om verkeerde redenen met bepaalde opleidingen begonnen, worden bepaalde studiekeuzes ten onrechte ondergewaardeerd en beroepen om de verkeerde redenen gekozen. Bepaalde beroepsgroepen en sectoren blijven hierdoor echte mannenbastions. Meisjes kiezen in het secundair

<sup>6</sup> VIONA staat voor Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering. Het is een model van beleidsgericht wetenschappelijk onderzoek over de arbeidsmarkt, uitgebouwd op initiatief van de Vlaamse Regering, de Vlaamse Sociale Partners en het Europees Sociaal Fonds.

<sup>7</sup> Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum, Augusto Lopez-Claros en Saadia Zahidi, 2005, p. 5.

onderwijs in het TSO en het BSO voor de ‘zorg’-opleidingen, techniek is een zaak van de jongens. In het hoger onderwijs kiezen vrouwen vooral voor een opleiding in de sociale sector en de gezondheidssector, terwijl mannen veeleer kiezen voor wetenschappen, toegepaste wetenschappen en informatica.

Jongeren, ouders en hun begeleiders zouden beter geïnformeerd moeten worden over opleidingen en beroepen. Vaardigheden en opleidingen op technisch en beroepsniveau zouden genderneutraal erkend en gestimuleerd en opgewaardeerd moeten worden, zonder enig vooroordeel. Roldoorbrekende functies moeten verder aangemoedigd worden, ook in de praktijk.

Er lopen reeds bepaalde projecten die verder uitgebreid en ondersteund dienen te worden: ‘PAK’ (jongens, jonge mannen en hun omgeving informeren over opleidingen en werkgelegenheid in de verzorgende en verplegende sector), ‘PAK & GO’ (meisjes en hun omgeving informeren over opleidingen en werkgelegenheid in de grafische sector en de papier- en kartonverwerkende nijverheid), ‘Meisjes en Informatica’ (meisjes stimuleren informatica te studeren), ‘Vrouwen in roldoorbrekende functies in de metaal’, ‘Vrouwen in de monumentenzorg’ enzovoort.

We mogen echter niet denken dat enkel het onderwijs de bestaande loonkloof kan dichten. In Vlaanderen zijn 55,36% van de generatiestudenten vrouwen. Van de 26-jarigen hebben 53,5% van de vrouwen een diploma hoger onderwijs op zak tegenover 38,5% van de mannen. Voor de 24-jarigen is dat 43,5% vrouwen tegenover 27,7% mannen. Van de jongens zijn er in het secundair onderwijs 39,4% zittenblijvers; van de meisjes is dat 25,5%. Opvallend is dat de cijfers die zo gunstig zijn voor de vrouwen in het onderwijs niet vertaald worden naar een gunstige positie van de vrouw op de arbeidsmarkt.

## 5. Vrouwen krijgen weinig steun in hun loopbaan

Mannen en vrouwen hebben een verschillend loopbaanpatroon. Vrouwen werken meer deeltijds, maken vaker gebruik van uitstapregelingen in het kader van de combinatie arbeid en gezin en wisselen vaker periodes van beroepsactiviteit en inactiviteit af met elkaar. Hierdoor heeft de loopbaan van de vrouw een meer discontinu karakter, bouwt ze minder anciënniteit op en heeft ze minder rechten in de sociale zekerheid. Alle verhalen over de ‘nieuwe man’ ten spijt,

werken vrouwen harder in het huishouden, waardoor het uitbouwen van een loopbaan moeilijker is. OfficeTeam<sup>8</sup> onderzocht of werkgevers daar begrip voor hebben. Het bedrijf ondervroeg 777 personeelsverantwoordelijken in negen landen, waaronder 51 bij ons.

92% van de Belgische personeelsverantwoordelijken gelooft in het ‘glazen plafond’, de onzichtbare barrière die vrouwen stuit in hun carrièreklim<sup>9</sup>. Toch vindt eveneens 92% van deze zelfde HR-managers het niet nodig vrouwen extra te helpen bij het uitbouwen van een loopbaan. Alle andere onderzochte landen bieden vrouwen in de praktijk meer coaching en ‘mentoring’, opleidingen en hulp bij de persoonlijke carrièreplanning.

In België blijken er slechts elf vrouwen te zitten in de hoogste managementorganen van de negentien bedrijven die samen de Bel-20-index vormen. Met andere woorden, slechts 7% van de functies in de ‘executive en management committees’ van de grootste Belgische beursgenoteerde ondernemingen worden ingenomen door vrouwen. In de raden van bestuur blijkt de vrouwelijke aanwezigheid slechts 4% te bedragen. Slechts tien van de 241 bestuurders zijn een vrouw. De meeste topvrouwen vind je in Letland (44%) en Litouwen (43%)<sup>10</sup>.

Wanneer er dan al vrouwen doorstromen naar een hogere functie, dan blijken ze te stuiten op een volgende ‘onzichtbare barrière’: de zogenaamde ‘sticky floor’. De Universiteit van Essex publiceerde onlangs cijfers hieromtrent. Mannen die gepromoveerd worden, krijgen 4,7% loonsverhoging; vrouwen slechts 1,3%. Er bestaat dus een verschil in loonsverhoging van 3,4%. Ook bij ons blijkt het fenomeen van de sticky floor te bestaan. Een aanverwant fenomeen is de ‘leaky pipeline’, dat duidt op het verschijnsel waarbij het aantal vrouwen onevenredig terugloopt naarmate ze dichterbij de top komen.

Hetzelfde rapport stelt: “some of the things women can do is to be more assertive once they are in those roles, but also to find out more about what the role is worth and be prepared to stand up and be counted.” Zelfonderschatting en gebrek aan ambitie staan nog vaak een bloeiende loopbaan in de weg.

<sup>8</sup> [www.officeteam.be](http://www.officeteam.be).

<sup>9</sup> <http://vdab.be/magezine/dec04/loonkloof.shtml>.

<sup>10</sup> De Morgen, 07/03/2006, Lang leven de dames.

Onlangs verscheen in De Morgen een artikel waarin het onderzoek uitgevoerd door het Institute for Public Policy Research werd toegelicht. Luidens dat onderzoek betalen vrouwen die beslissen om op jongere leeftijd een gezin te stichten een dubbele ‘vruchtbaarheidsoete’: ze lopen honderdduizenden euro aan inkomsten mis en ze schaden hun carrièremogelijkheden aanzienlijk. De vorsers berekenden dat een vrouw met een inkomen van 30.000 euro per jaar die op haar 24ste een eerste kind krijgt, over haar hele leven zo’n 750.000 euro verliest, vergeleken met een vrouw die geen kinderen krijgt. Als ze op haar 28ste voor het eerst bevalt, bedraagt dat verlies nog 250.000 euro. Men noemt dit fenomeen de kinderklem.

Belgische bedrijven doen het minst voor werkende moeders met jonge kinderen. In de helft van de bedrijven is voor hen niets voorzien. Op grote afstand volgen Frankrijk (één bedrijf op drie doet niets), Nieuw-Zeeland (30%) en Tsjechië (28%)<sup>11</sup>. In Duitsland, Groot-Brittannië, Nederland en Australië doen negen op de tien bedrijven wél iets: flexibele werktijden, duobaan op managementniveau, thuiswerken, een bedrijfscreche of een financieel steuntje om de creche te helpen betalen. De uitbreiding van het systeem van de dienstencheques naar de flexibele kinderopvang bij ons is een stap in de goede richting.

Bedrijven moeten aangemoedigd worden om een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie toe te passen. Er werd hiervoor op Vlaams niveau een audit ontwikkeld (Family and Business Audit<sup>12</sup>). Ook de overheden als werkgever kunnen hierbij als voorbeeldfunctie fungeren. Gendergelijkheid is een belangrijk onderwerp in alle lidstaten van de EU. Ook de overheidsdiensten, universiteiten en onderzoekscentra worden aangespoord actieplannen ter bevordering van de gendergelijkheid op te zetten. In Nederland en Duitsland worden de universiteiten gerangschikt volgens het aantal vrouwen in verhouding tot het aantal mannen dat aanwezig is in een leidinggevende functie.

De gemiddelde loonspreidingsfactor op de Belgische arbeidsmarkt bedraagt 2,6, zo berekende SD WORX dit jaar. Voor dezelfde taak strijken de vijf procent best betaalden 2,6 keer zoveel op als de 5% onfortuinlijksten. Bij de bedienden is de spreidingsfactor 2,05; bij het lager kader 2,32; bij het middenkader

2,57 en bij het hoger kader en de directie 3,21. Dat de spreiding het grootst is bij de directeurs en de hogere kaderleden, zal niemand verrassen. Het gaat uitgaande om de functies die het minst toegankelijk zijn voor vrouwen (het ‘glazen plafond’). Vrouwen maken dus minder kans dan mannen om door te dringen tot de selecte kring van de absolute topverdieners.

Ook in Groot-Brittannië worden vrouwen nog al te vaak gediscrimineerd. “Britain’s entrepreneurial women suffer widespread discrimination, including ‘sexual stereotyping’ from banks and exclusion from small business networks, according to a new report from the Industrial Society.” In haar rapport ‘Unequal entrepreneurs: why female government enterprise is an uphill struggle’ pleit de Industrial Society voor het oprichten van een organisatie voor vrouwelijke zakenmensen. Het pleit tevens voor een betere behandeling van vrouwen in advocatenkantoren en de financiële wereld.

## 6. Netwerken en mentorship

Netwerking blijkt één van de belangrijkste activiteiten van een onderneming te zijn. Uit het onderzoek van het Centrum voor Zelfstandig Ondernemende Vrouwen – de coördinator van het onderzoeksrapport ‘Ondernemers, wie zijn ze en wat doen ze’ – blijkt dat significant meer mannen (90%) dan vrouwen (75%) lid zijn van een netwerk. Het uitwisselen van ervaringen en informatie blijkt hierbij de belangrijkste drijfveer te zijn. Vrouwen die lid zijn van een netwerk (relaties, lobby’s, steungroepen, service clubs, loges enzovoort) zijn vaker succesrijk en hebben grotere carrièrekansen en kunnen dus makkelijker het glazen plafond doorbreken. Tegelijkertijd blijken de mannelijke of gemengde netwerken sterker te zijn dan de exclusief vrouwelijke netwerken. Dit wordt aangeduid met de term ‘kartonnen vloer’. Ondanks het feit dat mannen beter vertegenwoordigd zijn dan vrouwen in het wereldje van ondernemers (70/30), spelen vrouwen een heel belangrijke rol voor onze economie. De manier waarop mannen en vrouwen een onderneming opstarten bracht een verrassende conclusie aan het licht: vrouwen starten een zaak op vanaf nul, terwijl mannen veel vaker een reeds bestaande zaak overnemen. Vrouwen blijken vaker innovatiever en inventiever te werk te gaan. Deze these wordt ondersteund door de Amerikaanse onderzoeksorganisatie Catalyst<sup>13</sup>. Catalyst vergeleek in 2004 de financiële

<sup>11</sup> <http://vdab.be/magezine/dec04/loonkloof.shtml>.

<sup>12</sup> Family & Business Audit, Naar een emancipatorische en gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie in Vlaamse bedrijven.

<sup>13</sup> [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org).

prestaties van 353 bedrijven uit de 'Fortune 500', de lijst met de grootste bedrijven ter wereld. De groep bedrijven die méér vrouwen in managementfuncties hadden tewerkgesteld kon betere bedrijfsresultaten voorleggen.

In Groot-Brittannië wordt reeds gedurende enkele jaren een succesvolle formule van mentorship toegepast. Daarbij helpen de mentoren ambitieuze vrouwen door middel van mentortraining en 'attitude workshops'. Het systeem blijkt nu zoveel succes te hebben dat er mentoren te kort zijn in de biotechnologische, informatietechnologische en elektronische sectoren.

## 7. Besluit

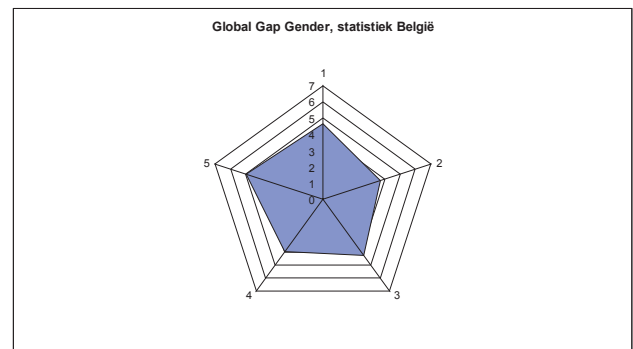
ESF<sup>14</sup> vat het als volgt samen:

“Om tot gelijkheid van mannen en vrouwen te komen is een fundamentele denk- en gedragwijziging nodig. Zowel tijdens de opleiding als later op de arbeidsmarkt moet een nieuwe openheid ontstaan, die géén onderscheid maakt tussen man en vrouw, maar uitsluitend oordeelt op basis van talent en vaardigheid. Er moet een betere organisatie van kinderopvang en mobiliteit komen. Zowel de overheid als de bedrijven moeten nadenken over meer maatregelen, aangepast aan de nieuwe situatie waarin werkende mannen en vrouwen gelijken zijn. En, niet onbelangrijk: ook de vrouw zelf moet geloven in eigen kunnen. Dan pas heeft ze alle troeven in handen om te slagen op de arbeidsmarkt.”

Vrouwen moeten zich bewust worden van hun kracht en eigenheid, en traditionele opvattingen en rollenpatronen doorbreken. Deze traditionele opvattingen van de vrouw als echtgenote en moeder belemmeren vaak de mogelijkheden van veel vrouwen.

In de Global Gender Ranking<sup>15</sup> van het World Economic Forum staat België op de twintigste plaats gerangschikt. Alle landen kregen een score tussen 1

en 7, waarbij 7 de maximale gendergelijkheid voorstelde. De studie bekeek hoe de vrouw in 58 landen scoorde op de vijf volgende domeinen: economische participatie (de aanwezigheid van de vrouw op de arbeidsmarkt kwantitatief bekeken en hun remuneratie), economische kansen (de kwalitatieve betrokkenheid van de vrouw op de arbeidsmarkt), politieke emancipatie (de vertegenwoordiging van de vrouw in formele en informele besluitvormingsorganen), educatie, en gezondheid en welzijn. België kreeg een score van 4,30, voorafgegaan door landen als IJsland (3de plaats / 5,32 ptn), Nieuw-Zeeland (6de plaats / 4,89 ptn), Letland (11de plaats / 4,60 ptn), Litouwen (12de plaats / 4,58 ptn), Estland (15de plaats / 4,47 ptn), Costa Rica (18de plaats / 4,38 ptn) en Polen (19de plaats / 4,36 ptn).



| Gender Gap Index                  | Score | Norm | Rank      |
|-----------------------------------|-------|------|-----------|
| Health and Well-Being             | 4.62  |      | 16        |
| Economic Participation            | 3.7   |      | 35        |
| Economic Opportunity              | 4.27  |      | 37        |
| Political Empowerment             | 3.96  |      | 25        |
| Educational Attainment            | 4.93  |      | 15        |
| <b>Global Ranking for Belgium</b> |       |      | <b>20</b> |

Onderstaande statistieken tonen de gegevens van de deelonderzoeken van het Global Gender Ranking onderzoek.

<sup>14</sup> [www.esf-agentschap.be](http://www.esf-agentschap.be), een partnerschap tussen de Europese Commissie en het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

<sup>15</sup> Alle gegevens van de Global Gender Ranking zijn afkomstig van het World Economic Forum, Genève.

## Health and Well-Being

|                                                                                                                           | Score | Norm | Rank |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| Births attended by skilled health staff (% of total)                                                                      | 100   |      |      |
| Physicians, per 1000 population<br>(% of total), divided by log of number<br>of physicians per 1000 population normalized | 3.5   | 3.04 | 38   |
| Adolescent fertility rate, (births per 1000 woman, ages<br>15_19), 2002 or latest year available (WDI 2004)               | 11    | 5.67 | 13   |
| Maternal Mortality Ratio per 100.000 live births                                                                          | 10    |      |      |
| Maternal Mortality Ratio per 100.000 live births,<br>divided by log of physicians per 1000, normalized                    |       | 4.47 | 25   |
| Infant mortality rate (per 1000 live births)                                                                              | 5     |      |      |
| Infant mortality rate (per 1000 live births), then<br>adjusted for physicians per 1000                                    |       | 4.79 | 21   |
| In Belgium, the government's efforts to reduce poverty<br>and address income inequality are                               | 5.14  |      | 12   |

## Economic Participation

|                                                                                             | Score | Norm | Rank |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| Female unemployment as % of male unemployment<br>2002 or latest available (WDI 2004)        | 125.8 | 3.18 | 36   |
| Female youth unemployment as % of male<br>unemployment, 2002 or latest available (WDI 2004) | 205.1 | 3.49 | 32   |
| Ratio of estimated female to male earned income<br>(HDR 2004), 2002 or latest               | 0.5   | 3.42 | 35   |
| Female economic activity rate as % of male, 2002<br>or latest available (HDR 2004)          | 67    | 3.63 | 33   |
| Wage equality of women in the workplace (survey)                                            | 4.8   |      | 25   |

## Economic Opportunity

|                                                                 | Score | Norm | Rank |
|-----------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| Maternity leave benefits (% of wages paid in covered<br>period) | 82    | 2.62 | 39   |
| Weeks of maternity leave allowed                                | 15    | 4.44 | 24   |
| Female professional and technical workers (as % of<br>total)    | 48    | 3.25 | 31   |
| Childcare availability and cost                                 | 5.1   |      | 8    |
| Maternity laws impact on hiring women                           | 5.1   |      | 18   |
| Private sector employment of women                              | 5.1   |      | 16   |

## Political Empowerment

|                                                                                                               | Score | Norm | Rank |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| Number of years of a female president or prime<br>minister in the last 50 years (various national<br>sources) | 0     | 1    | 27   |
| Women in government at ministerial level (as % of<br>total) 2000 or latest available (HDR)                    | 18.5  | 3.89 | 29   |
| Seats in parliament held by women (as % of total)<br>2002 or latest available (HDR)                           | 33.9  | 6.37 | 7    |
| Female legislators, senior officials and managers (as<br>% of total) 2002 or latest available (HDR)           | 30    | 4.57 | 20   |

| Educational Attainment                                                                              | Score | Norm | Rank |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| Average years of schooling, female as % of male 2000 (WDI 2003)                                     | 94.79 | 4.45 | 21   |
| Female to male ratio, gross primary level enrolment (HDR 2004), 2001-2002 or latest available       | 0.99  | 3.84 | 31   |
| Female to male ratio, gross secondary level enrolment (HDR 2004), 2001-2002 or latest available     | 1.11  | 6.57 | 5    |
| Female to male ratio, gross tertiary level enrolment (HDR 2004), 2001-2002 or latest available      | 1.16  | 3.63 | 33   |
| Adult literacy female rate as % of male rate (HDR 2004), 2002 or latest available, national sources | 100   | 6.16 | 9    |

Uit cijfers van de Verenigde Naties blijkt dat ons land het allesbehalve slecht doet qua vrouwenrechten. Op het vlak van de ontwikkelingsgraad en de emancipatie van vrouwen haalt ons land respectievelijk een negende en een zesde plaats in de wereld. Toch blijft de gelijke verloning een heikel punt. Ook in Vlaanderen moeten er beleidsmatige maatregelen genomen worden om de ‘wage gap’ te overbruggen.

Margriet HERMANS

Bart SOMERS

Patricia CEYSENS

Vera VAN DER BORGHT

Anne Marie HOEBEKE

Dominique GUNS

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

– overwegende dat:

- 1° recent onderzoek bij 2000 Belgen uitgewezen heeft dat inzake het wegwerken van discriminaties tussen mannen en vrouwen de gelijke verloning de eerste prioriteit is (37% noemde dit als de eerste prioriteit: 35% van de ondervraagde mannen en 38% van de ondervraagde vrouwen);
- 2° de gelijke verloning de eerste voorwaarde is voor professionele gelijkheid;
- 3° het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde reeds in 1948 ingeschreven werd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;
- 4° artikel II-83 van de Europese Grondwet bepaalt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning; het tweede lid van hetzelfde artikel stelt dat: “het beginsel van gelijkheid niet belet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht”;
- 5° de conclusie van de conferentie te Luxemburg van de ministers van de EU die bevoegd zijn voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen van 4 februari 2005, is dat de ongelijke verloning tussen de mannen en de vrouwen moeten worden weggewerkt door een gediversifieerde aanpak van de onderliggende factoren, waaronder de sectoriële en professionele segregatie, de functieclassificaties en de systemen van remuneratie;
- 6° de bestaande loonkloof nog steeds 23% bedraagt in het bedrijfsleven en 15% bij de overheid;
- 7° België slechts op de twintigste plaats gerangschikt staat op de Gender Gap Ranking van het World Economic Forum;

– vraagt de Vlaamse Regering:

- 1° de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) aan te zetten om:

- a) op het einde van ieder opleidingsprogramma systematisch de kandidaat-werknemers voor te bereiden op selectie-interviews en loononderhandelingen en hen assertiever te maken door informatiesessies, rollenspellen en workshops te organiseren;
  - b) kandidaat-werknemers attent te maken op het bestaan van sectorgebonden netwerken;
- 2° jongeren, ouders en hun begeleiders beter te informeren over de bestaande opleidingen en beroepen, waarbij:
    - a) deze opleidingen en beroepen opgewaardeerd worden;
    - b) deze opleidingen en beroepen genderneutraal en zonder enig vooroordeel voorgesteld worden;
    - c) roldoorbrekende functies verder aangemoedigd worden;
    - d) men op de hoogte gebracht wordt van de bestaande sectorgebonden netwerken;
  - 3° bij de Vlaamse werkgeversorganisaties, alsook bij de Vlaamse overheid, een systeem van mentorship en coaching uit te bouwen en verder te stimuleren, waardoor vrouwen meer kansen krijgen op een carrièreklim;
  - 4° de Vlaamse bedrijven aan te moedigen om een gezinsvriendelijk en sociaal flexibele arbeidsorganisatie toe te passen;
  - 5° verdere maatregelen te treffen binnen een jaar na goedkeuring van dit voorstel van resolutie om de bestaande loonloof, het ‘glazen plafond’ en de ‘sticky floor’ bij de Vlaamse bedrijven, alsook bij de Vlaamse overheid weg te werken.

Margriet HERMANS

Bart SOMERS

Patricia CEYSENS

Vera VAN DER BORGH

Anne Marie HOEBEKE

Dominique GUNS