



GENDERKLOOF
Er is de jongste tien
jaar weinig ten goede
veranderd.

DE **ONGELIJKHEID TUSSEN DE GESLACHTEN** KAN NIET BLIJVEN DUREN

DE OPSTAND VAN DE VROUW

Een vrouwelijke Amerikaanse president zal de genderkloof niet dichten. In de westerse wereld is de vrouw nog steeds niet de gelijke van de man. Beter opgeleid dan hem, met evenveel ambitie, blijft zij vastgekluiserd aan traditionele rolpatronen. Hoelang pikt ze het nog? JOZEF VANGELDER, FOTOGRAFIE THOMAS DE BOEVER

Symbolen kloppen niet noodzakelijk met de realiteit. In Duitsland en Groot-Brittannië, twee van de machtigste landen van Europa, staat een vrouw aan het hoofd van de regering, Angela Merkel respectievelijk Theresa May.

Dat wekt de indruk dat vrouwelijke regeringsleden in Europa gemeengoed geworden zijn. Niets is minder waar, rekende het European Institute for Gender Equality (EIGE) voor. In 2012 bezetten mannen 78 procent van alle ministerposten in de EU.

Hetzelfde geldt voor het bedrijfsleven. Er zijn best wel grote bedrijven met een vrouwelijke CEO. Zelfs Amerikaanse wapenproducenten als General Dynamics en Lockheed Martin hebben een vrouw als baas. Maar dat geeft een verkeerd idee van de rest van de grote bedrijven. Nauwelijks 8 van de grootste 100 Amerikaanse ondernemingen heb-

ben een vrouw als CEO.

De vrouw is nog lang niet de gelijke van de man en veel reden tot optimisme is er eigenlijk niet, toch niet de jongste jaren. Sinds 2005 is de vooruitgang in het dichten van de genderkloof marginaal geweest, zo stelt EIGE bij de opstelling van zijn jongste Gender Equality Index, een maatstaf voor de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de EU.

HOE ERG IS HET?

In de EU staan we amper iets over halfweg in het dichten van de kloof. De Gender Equality Index – die een lange reeks van factoren in rekening neemt, van ministerposten tot lonen en betrokkenheid in het huishouden – stond in 2012 op 52,9, waarbij 100 voor volledige gendergelijkheid staat. Dat is nauwelijks beter dan in 2005, toen de index 51,3 haalde.

Zoals gewoonlijk bezetten de vrouw-

vriendelijke Scandinavische lidstaten Zweden, Finland en Denemarken de top drie, met scores van 70 en meer. Nederland staat op de vierde plaats, met 68,5. België haalt een verrassende vijfde plaats, met evenwel een matige score van 58,2.

De loonkloof brengt de ongelijkheid nog korter en krachtiger in kaart. In 2010 was het gemiddelde uurloon van de vrouwen in de Europese privésector 15,3 procent lager dan dat van de mannen, stelt een recente studie in opdracht van de Europese Commissie. België is met 8,5 procent een goede middenmoter. Ook de Amerikaanse vrouw verdient een pak minder dan haar mannelijke landgenoot, berekende Claudia Goldin, hoogleraar economie aan Harvard University. Nochtans zijn jonge vrouwen tegenwoordig beter opgeleid dan jonge mannen. In de OESO-landen is het percentage van de 25- tot 34-jarige vrouwen met een

➤ diploma hoger onderwijs groter dan bij hun mannelijke leeftijdsgenoten.

WAARAAN LIGT HET?

Enkele van de voornaamste verklaringen voor de loonkloof kwamen al aan bod. Het begint al bij het verschil in studiekeuze tussen jongens en meisjes. Onderzoek ontkracht het hardnekkige vooroordeel dat “meisjes niet zo goed

zijn in wiskunde als jongens”. Maar vaak wordt meisjes een angst voor wiskunde aangepraat. Slechts 14 procent van de nieuwe vrouwelijke universiteitsstudenten in de OESO-landen in 2012 koos voor een wetenschappelijke richting, terwijl dat bij de mannelijke studenten 39 procent was. Een burgerlijk ingenieur maakt nu eenmaal meer kans op een hoger loon dan een peda-

goog. Nadat ze van school komen, kiezen vrouwen meer voor sectoren die minder goed betalen, zoals de distributie. Zij zijn ook ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies.

Bovendien werken vrouwen vaker deeltijds en hebben ze niet zelden oninteressante banen, met weinig toekomstperspectief en lage lonen. Denk maar aan de schoonmaak. In 2013 werkte 45,3 procent van de vrouwelijke loontrekkenden in België deeltijds, tegen slechts 9,9 procent van de mannelijke, zegt het jongste Belgische loonkloofrapport.

Die keuze voor deeltijdse banen heeft veel te maken met de zorg voor het huishouden en de kinderen. Als puntje bij paaltje komt, is dat onbetaalde werk nog altijd een zaak van de vrouw. EIGE noemt het de kern van de ongelijkheid tussen man en vrouw in de EU. In 2010 besteedde 45 procent van de vrouwelijke werknemers minstens 1 uur per dag aan de kinderen, bij de mannelijke collega's was dat 27 procent. Voor huishoudelijke karweien is de kloof nog breder: 77 procent van de vrouwelijke werknemers besteedde er minstens 1 uur per dag aan, tegen 24 procent bij de mannen.

Vrouwen laten vaker hun carrière schieten of ze onderbreken hun loopbaan, waardoor ze anciënniteit mislopen, minder promotie maken en opleidingsmogelijkheden missen. Dat heeft een zelfversterkend effect, schrijft het Belgische loonkloofrapport. “Vrouwen die zich belemmerd voelen in hun loopbaan, investeren er na verloop niet meer in.” Het spreekt boekdelen dat het gemiddelde bruto-uurloon bij de Belgische vrouwen stagneert vanaf 35 jaar, terwijl dat van de man voortstijgt. Bij de 25- tot 34-jarige werknemers bedraagt de loonkloof nog 4 procent, bij de 55- tot 64-jarigen is dat al 20 procent.

De man blijft dus de kostwinner. Dat rolmodel verklaart ook de loonkloof van 9 procent bij de getrouwden en de negatieve loonkloof bij de vrijgezellen. De gemiddelde mannelijke vrijgezel verdient 2 procent minder dan de vrouwelijke vrijgezel. Ook bij alleenstaanden zonder kinderen is de loonkloof negatief. Een alleenstaande man zonder



IGNACE GLORIEUX
“Vrouwen werken veel
nauwgezetter dan mannen.”

kinderen verdient 4 procent minder dan een kinderloze alleenstaande vrouw. Het huwelijk en kinderen komen een vrouw duur te staan.

Laura Merla, hoogleraar gezinssociologie aan de UCL, nuanceert het argument dat vrouw de kindercare op zich zou nemen omdat haar man meer verdient en zo het financieel verlies voor het gezin minimaliseert. "Ook in landen met mooie vergoedingen voor ouderschapsverlof nemen vooral de vrouwen de kindercare op zich", zegt ze. "De traditionele rollenpatronen spelen nog altijd."

Diploma, sector, anciënniteit en alle andere zichtbare factoren verklaren een kleine helft van de loonkloof, aldus het Belgische rapport. De rest blijft onverklaard, deels door een gebrek aan extra gegevens, deels door factoren die de statistiek niet kan vatten. Zo kloppen mannen meestal harder op tafel bij loononderhandelingen.

Speelt ook discriminatie mee? "Dat kan bijna niet anders", zegt Hildegard Van Hove, coördinator genderstatistiek bij het IGVM (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen). "Er zijn nog altijd vrouwonvriendelijke bazen die subjectief beslissen wie opslag krijgt en wie niet. Als een man opslag komt vragen, is hij assertief. Als een vrouw hetzelfde doet, is zij een 'zaag' of een 'bitch'. Een vrouw hoort haar baan uit liefde te doen."

Loondiscriminatie op basis van geslacht is al meer dan veertig jaar verboden in België. Toch komen bij het IGVM nog klachten binnen. Vaak gaan die ook over ongelijke behandeling bij extralegale voordelen. "Het bedrijf hanteert de criteria op zo'n manier dat vrouwen bijvoorbeeld veel minder kans maken op een bedrijfswagen", zegt Van Hove. "Loondiscriminatie kan ook binnensluipen via de opstelling van functieclassificaties. Is het een man, dan spreekt het bedrijf over een 'technisch expert'. Is het een vrouw, dan spreekt het bedrijf over een 'technisch assistent'. Beide doen hetzelfde werk, maar krijgen niet hetzelfde loon."

HOE GERAAKT HET OPGELOST?

Er gebeurt al heel veel in de strijd tegen genderongelijkheid, van campag-



Gelijkheid brengt op

De onderbenutting van de talenten van de helft van de wereldbevolking kost ons een pak economische groei, zegt een studie uit 2015 van MGI, de onderzoeksarm van de consultant McKinsey. MGI verzamelde gegevens over 95 landen, die samen goed zijn voor 97 procent van het mondiale bbp en 93 procent van de vrouwelijke bevolking. Een gelijkschakeling van de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in die 95 landen zou het jaarlijkse mondiale bbp tegen 2025 met 26 procent doen stijgen. Aanschouwelijker voorgesteld: de wereld zou er in 2025 een economie

bij krijgen zo groot als de VS en China samen. In een minder ambitieus scenario schakelt MGI de vrouwelijke arbeidsparticipatie in elk van de 95 landen gelijk met die van de beste van de klas in zijn regio. In dat scenario zouden bijvoorbeeld alle Latijns-Amerikaanse landen het even goed doen als Chili. De winst voor het mondiale bbp is dan bijna even indrukwekkend. Tegen 2025 komt er dan het gewicht van Japan, Duitsland en Groot-Brittannië bij, respectievelijk de derde, vierde en vijfde economie ter wereld. Alleen al het bbp van West-Europa zou met 9 pro-

cent stijgen. Nogal wat studies bekijken de situatie ook micro-economisch. Het Peterson Institute for International Economics analyseerde 21.980 bedrijven in 91 landen. Een vrouwelijke CEO doet het op zich niet beter dan een mannelijke baas. Wel is er een sterke correlatie tussen de bedrijfsprestaties en het aantal vrouwen in het topkader. Een vrouwelijker topkader doet de nettowinst stijgen met liefst 6 procentpunt. Opmerkelijk: quota voor het aantal vrouwen in de raad van bestuur blijken geen effect te hebben op de bedrijfsprestaties.

"Als een man opslag komt vragen, is hij assertief. Als een vrouw hetzelfde doet, is zij een 'zaag' of een 'bitch'. Een vrouw hoort haar baan uit liefde te doen"

nes om meisjes te werven voor technische of wetenschappelijke studies, tot initiatieven ter versterking van de balans tussen werk en privéleven. Het helpt allemaal, maar druppelsgewijs. De meisjes blijven ondervertegenwoordigd in de wetenschappelijke en de technische richtingen van het hoger onderwijs in de OESO-landen. Ook de klassieke rollenpatronen in het gezin zijn een harde noot, al merkt professor Merla beterschap bij de jongere gene-

raties. "Het dringt daar door dat vaderschap niet noodzakelijk een kwestie is van de kost verdienen voor het gezin, maar ook van tijd besteden aan de kinderen."

Proximus ziet bij de 25- tot 40-jarige mannelijke werknemers een toenemende deelname aan regelingen als flexibel werken en ouderschapsverlof. "Het gaat om een kleine, maar snelgroeiende groep", zegt Valérie Vermeire, verantwoordelijk voor het verlof →



Valse start

Slecht nieuws voor wie hoopte dat vrouwen en mannen hun carrière op gelijke voet starten. Al van bij het prille begin lopen de vrouwen achterstand op. Op verzoek van Trends dook de salarisspecialist SD Worx in zijn Belgische databank. Hij vergeleek de salarissen van 11.600 bedienden jonger dan 24 jaar, met minder dan twee jaar anciënniteit. De vrouwen uit de groep blijken per maand 3,6 procent minder te verdienen dan de mannen. De variabele looncomponenten en aanvullende voordelen brengen niet bepaald beterschap. Bonussen, commissies en premies zijn voor 2,4 procent van de mannelijke starters weggelegd, tegen slechts 1,9 procent van de vrouwelijke, of een vijfde minder. Dubbel zoveel mannen als vrouwen uit de jongerengroep genieten van een loonbonus, en hetzelfde geldt voor de forfaitaire onkostenvergoeding. Het strafste verschil zit bij de bedrijfswagens. Drie keer meer jonge mannen rijden ermee weg dan jonge vrouwen.



➤ ningsbeleid bij Proximus. Bij KBC heeft het voltijdse ouderschapsverlof bijna het genderevenwicht bereikt: vrouwen nemen gemiddeld 31 dagen, mannen 29 dagen.

Maar er is meer nodig. "Bij de aanwerving zijn jonge vrouwen even ambitieus als jonge mannen", zegt Elien Willems, beleidsadiseur en lid van de Genderaction Group van KBC. "In het middenkader verandert dat. Vrouwen hebben meer stimuli nodig om hun ambitie vast te houden. Vaak ligt het

aan ingesteldheid. Bij een interne vacature denken vrouwen al gauw dat ze aan 120 procent van de vereisten moeten voldoen eer ze kunnen solliciteren, terwijl mannen 20 tot 30 procent van de vereisten al voldoende vinden om hun kans te wagen."

KBC helpt vrouwelijke medewerkers op te komen voor zichzelf, en dat werkt. "Bij KBC hebben we een zogenoemde toptalentenpool, een groep medewerkers die we klaar houden voor doorstroom naar het topkader. De man-

vrouwverhouding in de pool bedraagt 60/40. We stellen vast dat de verhouding gelijk blijft bij de doorstroom naar boven."

De 60/40-verhouding heeft nog niet de top bereikt. Voorlopig telt het directiecomité van KBC Group één vrouw op zes leden. In het directiecomité van Proximus zijn twee van de acht leden vrouwen, onder wie de CEO, Dominique Leroy. Maar hr-directeur Jan Van Acoleyen hoedt zich ervoor om Leroy als argument te gebruiken.



MET CARREFOUR WORDT

2016

EEN BUITENGEWOON GOED OOGSTJAAR VOOR JE WIJNAANKOPEN.

Vertrouw op onze gids om je wijn te kiezen!

Chardonnay of Chenin blanc? Frans of Californisch? Krachtig of licht?

En wat nemen we als aperitief?

Omdat het niet altijd makkelijk is de juiste wijnkeuze te maken, hebben de sommeliers van Carrefour "In Vino Veritas" gemaakt. Een kleine gids, speciaal voor jou samengesteld, die je zal helpen niet alleen méér over wijn te begrijpen, maar ook beter wijn te kiezen. De juiste wijn voor de juiste gelegenheid, maar ook en vooral voor jouw smaak!

Deze gids boordevol kostbaar advies vind je nu in je dichtstbijzijnde hypermarkt Carrefour of Carrefour market.

GRATIS GIDS*

*Zolang de voorraad strekt.



Ons vakmanschap drink je met verstand.

Uw digitale Trends!

Trends is ook op iPad en Android-tablet beschikbaar. Dankzij de applicatie kunt u uw vertrouwde Trends nu ook lezen in een volledig aangepaste lay-out, speciaal uitgewerkt voor de tabletgebruikers. Bent u al Trends-abonnee, dan leest u voortaan ook Trends digitaal op tablet zonder extra kosten. Bent u nog geen Trends-abonnee, abonneer u dan vandaag nog via www.abonnementen.be



Download nu
de Trends-app

Scan deze QR-code om de applicatie te downloaden.



Verkrijgbaar in de
App Store

ANDROID-APP OP
Google play

Download uit
Windows Store

Trends
www.trends.be

actua coververhaal



De mannenclubs

Raden van bestuur zijn nog altijd een zaak van mannen in België. Ons land telt zowat 8200 niet-beursgenoteerde bedrijven met meer dan 50 werknemers. Een kleine helft daarvan (47%) telt enkel mannen in de raad van bestuur, zo becijferde handelsinformatiespecialist Roularta Business Information. Er bestaan ook raden van bestuur met uitsluitend vrouwen, maar die zijn in de minderheid, een kleine 7 procent van het totaal. De 8200 bedrijven hebben samen ruim 30.000 bestuurders van wie 23 procent vrouwen. Ter vergelijking: bij de beursgenoteerde collega's lag het vrouwelijke aandeel in de raden van bestuur op 15,8 procent in 2014, zo blijkt uit cijfers van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Vanaf 2017 zijn de beursgenoteerde bedrijven wettelijk verplicht een derde van hun bestuursraden te vervrouwelijken. Alvast de bedrijven uit de Bel-20 zitten in de buurt, met 25,9 procent vrouwelijke bestuurders in 2015, aldus Guberna, het Instituut voor Bestuurders.

➤ “Twee derde van onze werknemers zijn mannen”, zegt Van Acoleyen. “Als telecombedrijf heeft Proximus verhoudingsgewijs meer technische profielen nodig, van lasers tot ingenieurs en ICT-specialisten. Onze commerciële afdeling heeft het genderevenwicht bijna bereikt, maar onze technische afdeling blijft ermee worstelen.”

Zouden we niet beter aanvaarden dat vrouwen nu eenmaal andere beroepsvoorkeuren hebben? Die ietwat provocerende vraag stelt een paper van het CEP, een onderzoekscentrum van de befaamde London School of Economics. Hoewel veel van de traditionele obstakels voor de werkende vrouw zijn afgebouwd, zien we nog steeds een segregatie tussen typisch mannelijke en typisch vrouwelijke beroepen. Dat mannen luchtvaartingenieur worden en vrouwen leerkracht, komt ook omdat de eerste groep een voorkeur heeft voor ‘het maken van dingen’, en de tweede groep eerder gaat voor menselijke interactie en empathie, besluit de paper op basis van Britse, Amerikaanse en Russische data.

Waar komen die verschillen in voorkeuren dan vandaan? “Die zijn aangeleerd door ouders en leerkrachten”, zegt Merla. “Al in de lagere school sturen zij – vaak onbewust – meisjes meer in de richting van zachtere vakken

als talen en geschiedenis en jongens meer in de richting van hardere richtingen als wiskunde en wetenschappen. Meisjes moeten zich coöperatief gedragen, jongens moeten competitief zijn, en mogen zelfs de regels contesteren. Dat alles beïnvloedt de latere studie- en beroepskeuze. Vrouwen komen meer in de verzorgende sectoren terecht, mannen meer in bouw en techniek.”

Ignace Glorieux, hoogleraar sociologie aan de VUB, herkent de rolbevestigende patronen in zijn tijdsbestedingsonderzoeken. “Meisjes tussen 14 en 16 jaar helpen al meer in het huishouden dan jongens”, zegt Glorieux. “Ons eerste grote tijdsbestedingsonderzoek dateert van 1999. De vrouw bleek het grootste deel van het huishouden te doen. De kranten titelden ‘De nieuwe man bestaat niet’. We zijn zeventien jaar verder en er is amper iets veranderd.”

Hoe komt dat? “Vrouwen zijn even ambitieus in hun werk als mannen”, zegt Glorieux. “Maar een man hoeft zijn beroepsleven niet in de weegschaal te leggen voor de zorg voor de kinderen en het huishouden. Als hij een goed inkomen en een mooie professionele positie heeft, dan is hij voor 90 procent geslaagd in het leven. Doet hij daarbovenop af en toe iets met de kinderen, dan is hij een superpapa. Doet een vrouw exact hetzelfde, dan is zij een slechte moeder. En dat is het laatste wat een vrouw wil zijn. Als een man met verkeerd geklede of slecht gewassen kinderen aankomt op school, is de moeder schuldig, en niet de vader. Want ach, die is gewoon verstrooid.”

WANNEER IS HET GEDULD OP?

“In een optimistische bui denk ik soms dat er een kantelpunt komt”, zegt Glorieux. “Vrouwen werken veel nauwgezetter dan mannen. Mijn vrouwelijke studenten werken harder dan de mannelijke, halen betere punten en brengen hun thesis op tijd binnen. De jongens zijn veel nonchalanter, alleen roepen ze veel harder. Op vergaderingen voeren mannen het hoge woord, terwijl de vrouwen toekijken en denken: ‘waarmee zijn ze weer bezig.’ Achter de schermen doen zij dan vaak het werk of lossen de problemen op. Dat

zal niet blijven duren.”

Daar is een heel goede verklaring voor. Gelijkwaardigheid van man en vrouw zit genetisch verankerd in de mens, en dat grondpatroon komt

Het huwelijk en kinderen komen een vrouw duur te staan.

onvermijdelijk weer bovendrijven, schrijft de Gentse hoogleraar gedragsbiologie Johan Mertens in zijn boek *Vrijen, vechten of vluchten?* “We leven al 200.000 jaar als homo sapiens”, zegt hij. “In het overgrote deel van die periode waren man en vrouw gelijk, en

dat is vastgelegd in onze basisstructuur. Pas toen de landbouw opkwam, zowat 10.000 jaar geleden, kreeg de man de bovenhand. Zijn spierkracht moest het grondgebied verdedigen. De notie bezit ontstond. De man kreeg het bezit over de grond, en meteen ook over de vrouw.”

Nu vrouwen uitstekende studieresultaten halen en net zo goed CEO worden van grote bedrijven, zijn ze niet langer afhankelijk van mannen voor hun levensonderhoud. Mannen bereiden zich maar beter voor op de ommekeer, aldus Mertens. “De vrouw zal als gelijke een partnerschap aangaan met de man, en een deal maken over wie voor de kinderen zorgt en hoe dat gebeurt. Is zij niet langer tevreden over het partnerschap, dan is ze weg.” ©



Wie minder werkt, krijgt straf

De loonkloof zou verdwijnen als sommige bedrijven geen voordeel hadden bij lange werkdagen, betoogt Harvard-professor Claudia Goldin in een paper. Een advocaat in een groot kantoor die een lange werkweek van 70 uren klopt, krijgt meer dan dubbel zoveel betaald als een collega die maar 35 uren werkt. Want de harde werker is proportioneel meer waard voor het kantoor. Hij weet veel over zijn klanten en hun dossiers, en kan zomaar niet vervangen worden door twee collega's die elk 35 uren werken.

Geen wonder dat de loonkloof in de Amerikaanse topadvocatuur groot is. Want vrouwelijke advocaten die meer tijd willen voor kinderen en huishouden, zien hun loon buiten proportie dalen. Vrouwen gaan daarom op zoek naar sectoren waar de financiële bestraffing voor kortere werkweken kleiner is, zoals de farmacie. In de Verenigde Staten zijn er amper nog zelfstandige apothekers. Zij werken meestal in grote bedrijven en ziekenhuizen. Dankzij gestandaardiseerde procedures en gedigitaliseerde informatiesystemen, is

elke apotheker meteen op de hoogte van de noden van een patiënt, zodat ze perfect kunnen inspringen voor elkaar. Het bedrijf lijdt dus geen nadeel bij korte of flexibele werkweken, en daarom valt de financiële bestraffing weg. Een apotheker die de helft minder werkt, wordt de helft minder betaald, netjes in verhouding. Het gevolg is dat de loonkloof onder de Amerikaanse apothekers praktisch verdwenen is. Want wie meer werkt – meestal zijn dat mannen – wordt in verhouding niet meer betaald.