

“We willen wel maar vinden ze



België scoort slecht als het op aanwerven van personen met een handicap en personen met een migratieachtergrond aankomt. Sommige landen voerden quota in om het aandeel van kansengroepen op de arbeidsmarkt te verhogen. In België gelden enkel quota voor vrouwen in de politiek, voor federale topambtenaren en voor raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven. Hanne De Roo van het VBO Competentiecentrum Werk & Sociale Zekerheid is tegen een wettelijke verplichting. Jolien Pollet, stafmedewerker Gender en gelijke kansen van het ACV is voor.

JOLIEN POLLET
Stafmedewerker
Gender en gelijke kansen
van het ACV

HANNE DE ROO
VBO Competentiecentrum
Werk & Sociale Zekerheid



TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

niet”



Het VBO ziet liever een basis van vrijwilligheid om tot meer diversiteit te komen?

HANNE DE ROO “Ondernemingen die divers zijn binnen het personeelsbestand maken betere keuzes en behalen betere financiële resultaten. Helaas zoeken veel rekruteerders een kandidaat die het meest op hen lijkt. Toch moet je hen niet straffen door quota op te leggen. Ondernemingen die daar nog niet aan toe zijn, helpen we bij een diverse aanwervingspolitiek. We werken daarvoor samen met de nationale arbeidsraad en vakbonden om hen te sensibiliseren. We hebben ook contact met organisaties die zich richten op jongeren met een hoger diploma uit de Afrikaanse diaspora. Blijkt dat mensen elkaar vaak niet vinden, kandidaten niet en bedrijven niet.”

→

“... en dan zou je er met quota die ene vrouw, die er eigenlijk niet is, moeten uitkiezen?”

HANNE DE ROO
VBO Competentiecentrum
Werk & Sociale Zekerheid

Is dat niet een vaak gehoorde smoes: we willen wel, maar vinden ze niet?

JOLIEN POLLET “Het is waar dat ondernemingen mensen zoeken die op hen lijken. Zorg er daarom voor dat je managementteam divers genoeg is om dat te vermijden. Wanneer mannen de bestuursraden bevolken, vind je in hogere functies weinig vrouwen. Zonder de wettelijke verplichting van quota blijf je weinig vrouwen zien.”

Het ACV is voorstander van wettelijke quota.

JOLIEN “Waar er geen vrouwenquota zijn, gaat de evolutie veel trager. In België is het aantal vrouwen in de raden van

bestuur sinds de invoering verdubbeld tot 20%, terwijl het in Nederland slechts van 6 naar 9% ging. Alleen quota of een brochure hier en daar zijn niet voldoende. Er is veel sensibilisering en bewustzijn nodig om meer diversiteit te bereiken. Veel mensen ontkennen de feiten ook, dat er geen glazen plafond zou bestaan en dergelijke. Er zijn gelukkig heel wat ondernemingen die wel voor diversiteit kiezen. In de war for talent kunnen ze niet anders en profileren ze zich als vrouw- en

gezinsvriendelijk. Janssen Pharmaceutica biedt mannen bijvoorbeeld acht weken geboorteverlof aan, bovenop de wettelijke tien dagen. Zo trek je young potentials aan en hoeft men niet meer te twijfelen tussen het aannemen van een jonge man of jonge vrouw uit angst dat die laatste uitvalt door zwangerschap. Je profileren als diverse onderneming is ook vanuit marketingoogpunt interessant.”

Waarom trekt niet elk bedrijf de diversiteitskaart?

HANNE “Het is vooral een maatschappelijk en een mentaliteitsprobleem. De jongere generatie staat daarin toch al iets verder. Jonge vaders gaan al makkelijker hun geboorteverlof of ouderschapsverlof opnemen, maar op zoveel andere vlakken



moet er nog veel gebeuren. Zeker bij de opvoeding, maar ook in het onderwijs moet je kinderen leren dat we gelijkwaardig zijn en dat iedereen dezelfde jobs kan doen. Je moet af van die segregatie op de arbeidsmarkt. De IT-sector zoekt naar mensen, maar hoeveel vrouwen studeren af in die richting? En dan zou je er met quota die ene vrouw, die er eigenlijk niet is, moeten uitkiezen?

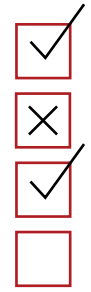
JOLIEN “Het gaat ook over de machtsposities. Kijk naar de dienstenchequesector, daar zie je allemaal vrouwen en vanaf het middenkader zijn het mannen. Vrouwen die poetsen kunnen zich evengoed opwerken tot bedienden en de planning opstellen. Ik denk trouwens dat het al voor het onderwijs begint. In Scandinavische landen krijgen mama’s en papa’s bij een geboorte evenveel dagen om thuis te blijven. De papa neemt dus meer zorg op zich waardoor de associatie vermindert van ‘vrouwen zijn zorgend’ en ‘mannen doen de klusjes’. Het gevolg is dat in die landen meer mannen zorgfuncties uitoefenen en meer vrouwen traditionele mannenberoepen.”

Terug naar de quota. Voor wie kies je als er van de tien kandidaten één vrouw is?

JOLIEN “Dan kies je voor de beste. Maar dan moet je de volgende keer wel beter gaan zoeken om toch die vrouw te vinden. En waarom niet investeren in het middenkader, zodat daarin meer vrouwen kunnen doorgroeien. Zij zijn ook de beste mensen om in je raad van bestuur te komen. Investeer dus in opleidingen, voor vrouwen, mannen, migranten ...”

Werkt een voorkeursbehandeling niet stigmatiserend?

HANNE “Ik vrees dat quota dat in de hand werken. Eén vrouw in een kmo met enkel mannen is niet goed. Er kunnen dan issues ontstaan: ‘waarom zit ik hier, is dat enkel vanwege mijn huidskleur of geslacht en niet om mijn competenties?’”



DE CONFRONTATIE

JOLIEN “Ik geloof ook niet in excuustruzen en alibi-allochtonen. Je moet gekozen worden vanwege je capaciteiten en dat moet de werkgever de collega’s ook duidelijk maken. En niet tolereren dat er anders naar die persoon gekeken wordt. Maar een bedrijfscultuur kan je niet zo snel aanpassen, dat vraagt tijd.”

In België gelden enkel quota voor staats- en beursgenoteerde bedrijven.

JOLIEN “Voor de andere niveaus is niets vastgelegd. We zien het liever anders maar je moet ergens beginnen, dit akkoord was het hoogst haalbare. Het gaat vooral om de voorbeeldfunctie. Ik denk dat het vrouwen zal stimuleren in kleinere bedrijven.”

HANNE “Er is duidelijk een verschil tussen diversiteit en inclusie. Die eenderdeverhouding is dan wel vastgelegd, maar hoeveel vrouwen zijn voorzitter van zo’n raad? 3%?”

JOLIEN “Met trage stappen komen we tot de ideale wereld. Ook de politiek moet het goede voorbeeld geven.”

HANNE “Die werken wel met quota voor de kieslijsten, maar hoeveel uitvoerende functies voeren ze in werkelijkheid uit?”

Hoe groot is de loonkloof in België?

HANNE “Uit studies van McKinsey en PwC blijkt dat goed lopende bedrijven goed scoren op de diversiteitschaal, zowel etnisch, cultureel als op vlak van genderdiversiteit. Ze hebben ook berekend dat tegen 2030 het GBP wereldwijd met 12.000 miljard dollar kan groeien als de gender gap, de loonkloof, gedicht wordt.”

JOLIEN “Wat uurloon betreft, ligt de kloof rond de 9%, gebaseerd op jaarloon. Reken je deeltijds werk erbij, dan bedraagt die 21%.”

HANNE “Een uurloon geeft wel gelijke parameters weer en is dus zuiverder. Het is appels en peren vergelijken.”

JOLIEN “Langs de andere kant klopt de bewering dat deeltijds werken op vrijwillige basis gebeurt niet. Uit statistieken van het Bureau voor Gelijkheid tussen mannen en vrouwen blijkt dat ‘omdat ik het wil’ rond 10% schommelt. Vrouwen kiezen eerder voor deeltijds werk vanwege hun zorgende taken thuis. Vaak omdat ze minder verdienen, want als een gezin kiest wie deeltijds gaat werken, zal dat degene zijn met het laagste inkomen. En dat is dus de vrouw. Een uurloonkloof is dan wel zuiverder maar je mag de jaarloonkloof niet vergeten. Die heeft bovendien ook impact op je pensioen.”

9% verschil blijft natuurlijk veel.

HANNE “Volgens OESO behoort België tot de beste van de klas. We zien ook een omgekeerde loonkloof. Meer en meer vrouwen zijn hoger opgeleid dan mannen en starten in bepaalde sectoren daardoor vaak met hogere lonen. Maar wanneer er kinderen komen, is dat weer gedaan. Door een gebrek aan structurele opvangmogelijkheden.”

JOLIEN “Bepaalde jobs kun je onmogelijk voltijds blijven doen, denk aan verpleegkundigen in een ploegenstelsel met een job die fysiek te zwaar is om tot je pensioen vol te houden.”

HANNE “We pleiten ook voor een hervorming van het verlofsysteem. Ondanks al die verschillende verlopen is er nog altijd geen gendergelijkheid en is de werk-privébalans nog altijd niet in evenwicht. Zo’n hervorming kan alleen maar werken met meer kinderopvang, vooral in armere wijken is er een tekort. Waardoor vrouwen minder tijd hebben om te solliciteren. Dat is ook een vicieuze cirkel die doorbroken moet worden.”

Wie is hier de grote baas?

HANNE “Het VBO heeft er drie. De grote baas is een man, daaronder een vrouw.”

JOLIEN “De voorzitter van het ACV is een man, aan Franstalige kant een vrouw. Grote organisaties zoals het ACV en het VBO moeten tonen dat er ruimte is voor ambitieuze vrouwen en allochtonen. “Het zou toch fijn zijn als je vooraan in betogingen meer diversiteit ziet: meer kleur, meer jongeren, meer vrouwen.”

