



FAQ Gendermainstreaming

Is gender nog een probleem?

Op het eerste gezicht kent de Vlaamse arbeidsmarkt geen groot 'gender-probleem' meer: zo ligt de werkloosheidsgraad van mannen en vrouwen vrij dicht bij elkaar. In 2019 was 3,3% van de mannelijke beroepsbevolking werkloos, bij vrouwen was dit 2,7%. Toch betekent dit niet dat vrouwen relatief meer werkzaam zijn dan mannen: de werkzaamheidsgraad bedraagt 78% voor mannen tegenover 70% voor vrouwen. Vrouwen zijn immers vaker 'inactief' op de arbeidsmarkt dan mannen. Bovendien zijn mannen en vrouwen overwegend tewerkgesteld in verschillende sectoren: gezondheidszorg, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening kennen een enorm overwicht aan vrouwelijke werknemers. Samen telden deze sectoren in 2018 ongeveer 324.000 werknemers, niet minder dan 80% hiervan zijn vrouwen. (Bijna 4 op de 10 vrouwelijke werknemers werken in één van deze 3 sectoren.) Omgekeerd zijn de bouw- en metaalsector 'mannelijke' sectoren; samen tellen ze ongeveer 200.000 werknemers waarvan er ca. 90% mannen zijn. Dit noemen we de horizontale segregatie van de arbeidsmarkt. De Vlaamse arbeidsmarkt kent ook een verticale segregatie: er zijn nog altijd beduidend minder vrouwen dan mannen in een leidinggevende positie. Enkele cijfers van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: in 2016 zetelden er slechts 22 % vrouwen in de bestuursraden van beursgenoteerde bedrijven, in 38% van de onderzochte directiecomités zetelde niet 1 vrouw en in nog eens 38% zetelde maar 1 vrouw

Er zijn nog verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt: in 2018 werkten 4 op de 10 vrouwelijke werknemers deeltijds; bij de mannen gaat het maar om 1 op de 10! Ook als we kijken naar het aantal zelfstandigen, zien we een verschil: in 2018 was 9% van de bevolking (15-64 jaar) als zelfstandige ingeschreven. Bij mannen bedraagt dit aandeel 12%, bij vrouwen slechts 6%.

Al deze cijfers tonen aan dat mannen en vrouwen toch nog altijd een andere plaats innemen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Waarom zou u als bedrijf inzetten op meer genderdiversiteit?

- Als u zowel mannen als vrouwen kan aantrekken, vergroot u de 'vijver' waaruit u kan vissen. Op die manier verhoogt u de kans om de beste en meest getalenteerde medewerkers te vinden.
- Studies hebben bewezen dat diversiteit goed is voor de bedrijfsresultaten; gemengde teams presteren beter, zeker op het vlak van creativiteit. Een grotere verscheidenheid aan standpunten en ideeën leidt tot een betere probleemoplossing.
- Studies tonen ook aan dat inclusiviteit zorgt voor hogere tevredenheidsniveaus, wat op zijn beurt de betrokkenheid van medewerkers vergroot, wat resulteert in betere prestaties.
- Inclusieve bedrijven hebben veel minder personeelsverloop, waardoor er uiteraard ook kosten kunnen worden bespaard.
- Aangezien het klantenbestand steeds diverser wordt, is een divers personeelsbestand nuttig om de noden en verwachtingen van de klanten beter in te schatten.
- Bovendien bevordert een positief imago het aantrekken van nieuwe medewerkers en klanten

Wat is precies het verschil tussen geslacht en gender?

Het woord **geslacht of sekse** slaat op het lichamelijke aspect van mannelijkheid en vrouwelijkheid; deze zijn dus bijna onveranderbaar.

Het **juridische geslacht** komt niet altijd overeen met het biologische geslacht. In België kunnen personen immers hun juridisch geslacht laten wijzigen indien deze niet overeenkomt met hoe zij zich voelen. Dit laatste wordt ook wel Genderidentiteit genoemd.

Genderidentiteit gaat uit van de zelfidentificatie van een persoon en kan zowel man, vrouw, als nog een andere genderidentiteit zijn. Deze derde genderidentiteit wordt vaak als 'X' weergegeven. Tegenwoordig zie je dit vaak verschijnen in vacatures door de aanduiding M/V/X.

Gender gaat over de maatschappelijke invulling van mannelijkheid en vrouwelijkheid, over wat onze omgeving verwacht en aanvaardt van een geslacht. Gender is dus een culturele constructie en bijgevolg onderhevig aan verandering.

Zo gaat men ervan uit dat jongens sportiever zijn, 'omdat ze nu eenmaal competitief en agressief zijn'. Meisjes daarentegen houden meer van kinderen, 'omdat ze nu eenmaal zacht, lief en zorgend zijn'. Deze kenmerken worden zelden in vraag gesteld. Men gaat ervan uit dat ze een biologische oorsprong hebben en dus geen verklaring nodig hebben.

Toch leert de realiteit ons anders. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld is voetbal helemaal niet de populairste sport bij mannen. Het onderwijsveld werd vroeger nog voornamelijk

gedomineerd door mannen terwijl dit nu als een voornamelijk vrouwelijk beroep wordt gezien. Zowel de kenmerken als de realiteit die aan mannelijkheid en vrouwelijkheid worden toegeschreven, blijken dus veel flexibeler dan de louter biologische verschillen. Het feit dat in België vooral mannen en geen vrouwen voetballen of dat onderwijs een voornamelijk vrouwelijk beroep is, is dus eerder een culturele invulling van vrouwelijkheid en mannelijkheid dan een biologische. Geslacht gelijkstellen met genderidentiteit - en de daaraan gekoppelde verwachtingspatronen - is met andere woorden niet de meest waarheidsgetrouwe methode.

In deze tekst spreken we steeds over genderidentiteit. Dit komt in de meeste gevallen overeen met het juridische geslacht maar kan ook de derde categorie 'X' omvatten.

Er zijn enkel mannen/vrouwen in mijn project, dan kan ik toch niet aan gendermainstreaming doen?

Op het eerste gezicht lijkt dit inderdaad wat moeilijk: gelijke kansen geven aan iedereen: mannen, vrouwen en anderen (M/V/X) als er maar één genderidentiteit aanwezig is!

Het is evenwel niet omdat er enkel mannen of vrouwen aanwezig zijn dat genderstereotypen geen negatieve effecten kunnen hebben op deze medewerkers. Het kan goed zijn om te kijken welke onbewuste genderstereotypen er heersen. Vb.: "Regelingen van 4/5 werken, thuiswerk, ouderschapsverlof of zorgverlof zijn niet belangrijk want er werken toch alleen mannen bij ons." "Wij zetten voornamelijk in op opleidingen rond harde competenties (ICT, technieken ...) want onze vrouwen zijn al van nature uitmuntend in de meer zachtere competenties (verbindende communicatie, bemiddeling ...)." "Vrouwen zijn minder ambitieus dan mannen dus inzetten op doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie is minder relevant." Dit zijn aannames en veronderstellingen die competenties en talenten van alle medewerkers inperken, ongeacht hun genderidentiteit.

U kunt ook 'voorbereidend' werken en alvast starten met uit te zoeken waarom bepaalde genderidentiteiten niet in jouw project/organisatie/functie/... terug te vinden zijn. Zo is het bekend dat diverse sectoren en beroepen een overwicht aan mannen (bouw, hout, IT...) respectievelijk vrouwen (onderwijs, zorgsector,..) kennen. Toch zijn er organisaties die er wel in slagen om het numeriek minder vertegenwoordigde geslacht ook te betrekken.

Gelijke kansen geven aan alle genderidentiteiten betekent namelijk dat niet enkel de rekrutering, maar ook de cultuur binnen de organisatie aangepast wordt. Een grote sensibiliseringscampagne bv. om meer mannen toe te leiden naar de kinderopvang heeft weinig zin als de (overwegend vrouwelijke) collega's en ouders hieromtrent ook niet gesensibiliseerd worden.

Genderbewust werken in dergelijk project kan dus diverse vormen aannemen: op de website/cursus/... ook niet-stereotiepe voorbeelden opnemen; de minder aanwezige genderidentiteit op een andere manier betrekken bij het project,...

In onze organisatie/project zijn er dringendere problemen dan gender, er is nl. een grote leeftijds-/etnische diversiteit/... problematiek

Als ESF moedigen we sterk aan dat promotoren in kaart brengen wat de grootste uitdagingen zijn binnen hun organisatie en bijzondere acties ondernemen voor werknemers die het moeilijker hebben.

Daarnaast is en blijft gender een belangrijk diversiteitskenmerk dat niet vergeten mag worden. Zeker op de arbeidsmarkt blijven de uitdagingen rond gender groot. Gender is bovendien iets dat iedereen verbindt. Iedereen ondervindt de gevolgen van de maatschappelijke normen rond gender, zowel mannen, vrouwen als personen met een andere genderidentiteit. Goede acties rond gender hebben dan ook een positieve invloed op eenieder in de organisatie.

Maar er zijn inderdaad heel veel elementen die mensen uniek maken en geslacht is daar maar één van. Wat we meestal zien, is dat deze factoren elkaar 'kruisen'. Zo kan de problematiek van een laagopgeleide vrouw er totaal anders uitzien dan deze van een hoogopgeleide vrouw, kan de situatie van een jonge vrouw met migratieachtergrond totaal anders zijn dan deze van een jonge man met migratieachtergrond ...

Om de problematiek binnen een project heel duidelijk af te bakenen, is het belangrijk om de doelgroep zo goed mogelijk te definiëren. En ook al is gender op het eerste gezicht geen prioritaire bekommernis, het is aan te bevelen om binnen de andere factoren ook de situatie van mannen en vrouwen eens apart te bekijken. Soms zijn de specifieke uitdagingen (ook van leeftijd, etnische origine ...) veel uitgesprokener bij de ene genderidentiteit dan bij de andere.

Onze medewerkers geven aan dat er geen problemen zijn qua gender, waarom zou ik dan nog aan gendermainstreaming moeten werken?

Indien uw organisatie genderdiversiteit ziet als iets positiefs, actief genderbewust werkt en uw medewerkers dit zo ook aangeven, is dit natuurlijk een heel positief gegeven!

We willen met ESF werken aan een lijst met goede voorbeelden en zouden graag met u contact opnemen, zodat uw voorbeeld ook andere organisaties kan inspireren!

Lees ook zeker de informatie in het kader onderaan deze FAQ over genderdiversiteit in de meest brede zin. Mogelijk kan dit voor uw organisatie een volgende uitdaging zijn op het vlak van gendermainstreaming.

We behandelen onze medewerkers reeds op gelijke basis, is dit niet voldoende?

Een gelijke behandeling is vaak de juiste manier om verschillen binnen groepen (M/V/X, jonge/oudere werknemers, arbeidsbeperking of geen arbeidsbeperking ...) te nivelleren. Zo is gelijk loon voor gelijk(aardig) werk een vraag die vrouwenbewegingen al lang stellen.

Toch is dit vaak niet voldoende:

- Met gendermainstreaming beogen we gelijke kansen als output, dit wil zeggen niet enkel bij aanvang aan mannen en vrouwen gelijke kansen geven. Het volstaat bv. niet om te zeggen 'mijn opleiding staat open voor vrouwen en mannen' om te kunnen zeggen dat men gelijke kansen gegeven heeft aan beide genderidentiteiten, men moet er ook voor zorgen dat mogelijke belemmeringen weggewerkt zijn voor zowel mannen, vrouwen als personen met een andere genderidentiteit. Een voorbeeld: aangezien vrouwen nog altijd het grootste deel van de zorgtaken op zich nemen en op woensdagnamiddag doorgaans vaker verlof nemen betekent dit concreet dat een opleiding het best niet plaatsvindt op woensdagnamiddag. Dit geldt trouwens ook voor de papa's die de zorgtaak op woensdagnamiddag op zich nemen.
- Soms is net een andere behandeling nodig om ongelijkheden weg te werken, omdat anders die ongelijkheden blijven bestaan. Een voorbeeld: uit onderzoek blijkt dat vrouwen gemiddeld een lager zelfbeeld hebben dan mannen (de oorzaken laten we hier buiten beschouwing), daarom kan het aan te bevelen zijn vrouwen extra te motiveren om te solliciteren voor een hogere functie.
- Zonder het te weten en/of te willen behandelen we mannen en vrouwen vaak toch verschillend, we spreken van een 'unconscious bias'. Wist u bv. dat vrouwen vaker (dan mannen) onderbroken worden wanneer ze in een vergadering spreken of dat er meer vrouwelijke muzikanten positief beoordeeld en aangenomen worden wanneer de jury niet ziet wie er speelt?

We ondervinden dat mannen en vrouwen vaak niet dezelfde ambities/interesses/.... hebben.

Mannen en vrouwen verschillen van elkaar, maar ook *binnen* mannen en vrouwen zijn er grote verschillen. We moeten dus opletten voor veralgemeningen en stereotype denken.

Bovendien hebben we onze ambities/interesses/... niet van bij onze geboorte, maar verwerven we deze tijdens ons leven. Ook hier speelt gender een rol: onbewust geven we (ouders, leerkrachten, media...) andere 'boodschappen' aan jongens als aan meisjes. Jongens worden gestimuleerd om stoer te zijn, leiding te geven ... ; aan meisjes wordt veelal geleerd dat ze begripvol moeten zijn, zorgzaam ... Dit gebeurt zowel met woorden als daden en beelden, denken we maar aan leerboeken, reclamespots, films ... maar ook aan standbeelden in de publieke ruimte (hoeveel vrouwen ziet u afgebeeld?) en experts die in praatprogramma's opgevoerd worden. Vrouwelijke leidinggevenden die assertief uit de

hoek komen, noemen we vaak een 'bitch'; mannelijke leidinggevendenden met hetzelfde gedrag zijn kordate leiders. Mannen die vaderschapsverlof opnemen worden nog vaak verweten te weinig betrokken te zijn bij de organisatie

We moeten dus voorzichtig zijn als we mannen/vrouwen/anderen een bepaalde competentie of gedrag toedichten.

Wij zijn een klein bedrijf en hebben geen HR specialist om ons te ondersteunen in gender

Ook als klein bedrijf hebt u er alle belang bij om zowel uw mannelijke als vrouwelijke werknemers zo gemotiveerd mogelijk aan het werk te houden. Ook kleinere, zeer concrete acties kunnen al een groot effect hebben. Het kan al beginnen met als leidinggevende steeds de reflex te maken om alle werknemers (in alle functies, mannen en vrouwen, jongeren en ouderen ...) voor ogen te houden of te betrekken bij een actie/maatregel/beslissing/...

Onze vrouwelijke werknemers willen niet als aparte doelgroep gezien worden

Het is inderdaad heel begrijpelijk dat vrouwelijke werknemers vinden dat ze geen 'probleem' zijn of vormen dat opgelost moet worden!

Er wordt dan ook heel bewust gesproken over gendermainstreaming. Gendernormen en genderstereotypen hebben zowel een invloed op vrouwen als op mannen. Het is evenwel zo dat voornamelijk vrouwen de negatieve gevolgen hiervan ondervinden, zowel op de arbeidsmarkt als daarbuiten.

De focus bij werken aan gender op de (Vlaamse) arbeidsmarkt ligt dan ook vaak bij maatregelen voor vrouwen: zij moeten beter kunnen doorstromen, zij moeten in de typisch mannelijke sectoren en beroepen terecht kunnen, zij moeten gebruik kunnen maken van maatregelen die een goede combinatie van arbeid en privé verzekeren, zij moeten gevrijwaard worden van seksistische opmerkingen en ga zo maar door.

Het is inderdaad correct dat maatregelen voor alle hierboven gesignaleerde problemen vrouwelijke werknemers kunnen helpen. Maar niet enkel de vrouwelijke werknemers! Ook de mannelijke collega's hebben baat bij transparante criteria en een objectieve procedure voor aanwerving en doorstroom, bij maatregelen die een goede combinatie arbeid en gezin waarborgen, bij een bedrijfscultuur die respect vraagt voor alle collega's Daarenboven zorgt een bewust gendermainstreamingbeleid voor een open cultuur ook naar werknemers toe die zich niet thuis voelen in de M of V categorie, maar zich als X identificeren.

Bovendien is het heel belangrijk dat aan een goede organisatiecultuur gewerkt wordt waarin vrouwen niet gezien worden als werknemers waarvoor speciale acties moeten worden uitgewerkt. Hier is een grote rol weggelegd voor de managers!

Het is dus belangrijk dat een personeelsbeleid wel rekening houdt met de specifieke problemen en verzuchtingen van vrouwen, maar tegelijkertijd aantoont dat wat goed is voor vrouwelijke werknemers ook goed is voor alle andere collega's en met uitbreiding de organisatie zelf.

Bij arbeiders bestaat er enige weerstand tegen het aanwerven van vrouwelijke collega's: zij vrezen de nadelige gevolgen te voelen wanneer deze vrouwelijke collega zwanger zou worden

Rekening houden met geslacht of een (mogelijke) zwangerschap bij aanwerving, promotiekansen, verlenging van een contract ... is wettelijk verboden.

Uit een enquête blijkt echter inderdaad dat de weerstand voor het aanwerven van vrouwelijke collega's het hoogst ligt bij arbeiders. De wettelijke bescherming voor vrouwen die zwanger worden leidt ertoe dat een kind op de wereld brengen voor de moeders andere gevolgen heeft (op de arbeidsmarkt) dan voor de vaders. Er is niet enkel het moederschapsverlof en zwangerschapsverlof, maar ook bijvoorbeeld borstvoedingspauze. Het is evident dat bepaalde soorten verlof voorbehouden zijn aan de moeders.

Wat bij deze redenering uit het oog verloren wordt, is het feit dat er ook andere 'motieven' zijn waarom werknemers zouden uitvallen: ongeval, ziekte, vaderschapsverlof, deeltijds werken ...

Bovendien bedraagt het totale vruchtbaarheidscijfer in 2017 1,6 kinderen per vrouw. Op een totale carrière van 40 tot 45 jaar betekenen de maanden die vrouwen krijgen naar aanleiding van een geboorte dus eigenlijk niet zoveel. De werkbaarheidsbevraging voor 2016 bracht bv. aan het licht dat 8,5% van de werknemers frequent (minstens 3 keer) afwezig was op het werk door ziekte of ongeval....

Als bedrijf is het dan ook belangrijk in te zetten op een systeem om dergelijke 'onverwachte' personeelsverschuivingen op te vangen zonder een te grote belasting voor collega's of de organisatie zelf. Dit zou perfect een onderdeel kunnen zijn van een ESF-project.

Wij houden rekening met de combinatie arbeid/gezin: we houden onze vergaderingen binnen de arbeidsuren en niet op woensdagnamiddag/ wij hebben flexibele arbeidsuren/ , moeten we nog meer doen?

Organisaties die reeds dergelijke maatregelen implementeren, tonen aan dat zij inderdaad oog hebben voor de werk-privé balans van hun werknemers.

Toch is een genderperspectief breder dan zorg dragen voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Zo kan het nuttig zijn om eens te kijken naar de verdeling van mannen en vrouwen over de diverse functies/niveaus binnen de organisatie, of naar de bedrijfscultuur: worden mannen én vrouwen gewaardeerd en gerespecteerd?

Goed om weten:

Op de website van ESF Vlaanderen vindt u instrumenten die uitgewerkt werden door bedrijven met het oog op een gendervriendelijke organisatie: <https://esf-vlaanderen.be/nl/bedrijven>

**Hebt u nog vragen? Wil u zelf uw goede praktijken delen met ons?
Laat het ons zeker weten!**

annemie.roets@vlaanderen.be

caroline.meyers@vlaanderen.be

Bent u klaar om verder uitgedaagd te worden op het vlak van gender? Lees dan zeker verder hieronder en word echt een pioniersbedrijf op het vlak van gender in Vlaanderen.

Er is een grote diversiteit aan (potentiële) werknemers op de arbeidsmarkt. Op het gebied van gender heb je mannen, vrouwen en personen met een andere genderidentiteit (M/V/X). Bovendien zijn niet alle vrouwen even 'vrouwelijk' en heb je vrouwen met veel stereotiep mannelijke eigenschappen. Zoals er ook mannen zijn met veel stereotiep vrouwelijke eigenschappen.

Als mensen niet voldoen aan de genderstereotiepe verwachtingen of ze identificeren zich noch als man noch als vrouw, dan daalt de aanvaarding door de omgeving, ook op de werkvloer. Werken rond gendermainstreaming is dus zeker voor deze personen belangrijk.

Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 1 à 3% van de mensen zich niet of niet helemaal vereenzelvigen met het hen toegewezen geslacht. Dit zijn personen die een genderidentiteit (M/V/X) hebben die niet overeenkomt met hun toegewezen geslacht (M of V) bij geboorte, ook wel **transgenders** genoemd. De VTM-nieuwsredactie werd als werkgever in 2018 nog geprezen voor de goede, transparante begeleiding van Bo Van Spilbeeck in haar transitieproces op de werkvloer.

Voor deze groep transgenders is het belangrijk om net dat stapje verder te gaan met betrekking tot gendermainstreaming. Zij hebben vaak specifieke lichamelijke en psychologische noden die ook op de werkvloer opgevangen moeten worden. Denk maar aan de gender neutrale toiletten die in alle gebouwen van de Vlaamse overheid terug te vinden zijn. Maar ook een hospitalisatieverzekering die eventuele transitiekosten vergoedt, kan een mooi voorbeeld hiervan zijn.

Ook personen die zich niet identificeren als transgender kunnen wat verder afwijken van de heersende gendernorm in jouw bedrijf. Ook voor hen is het belangrijk dat gendermainstreaming verder gaat dan enkel de standaard gendermainstreaming maatregelen. Kan ook dat vrouwelijk diensthoofd zonder oordeel dat maatpak dragen waar zij zich zo goed in voelt? Kan die sociale verpleger de beste zorgen aanbieden zonder aangesproken te worden op zijn stereotiep vrouwelijk gedrag?

Gendermainstreaming als methodiek die vertrekt vanuit vrouwen en mannen is een belangrijke eerste stap om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bekomen. Wil je echter dat elk talent zich optimaal kan ontwikkelen? Wil je dat jouw bedrijf de beste kandidaten weet aan te trekken? Wil je echt het beste halen uit jouw divers samengestelde teams? Dan kan je net dat stapje verder gaan en inzetten op genderdiversiteit in de meest brede betekenis van het woord.