

Onderzoek naar beleidsinitiatieven m.b.t. doorstroom van vrouwen naar midden- en topkader in Vlaamse bedrijven

In opdracht van het Agentschap Binnenlands Bestuur

Januari 2024

Prof. Dr. Nick Deschacht

KU Leuven, departement Economie

nick.deschacht@kuleuven.be

The logo of KU Leuven, consisting of the text "KU LEUVEN" in white, bold, uppercase letters on a dark blue rectangular background.

Abstract

Dit rapport onderzoekt het gebrek aan doorstroming van vrouwen in Vlaamse bedrijven en organisaties en de aanhoudende ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies. Minder dan 6 procent van de CEO's van Belgische beursgenoteerde bedrijven is een vrouw, slechts 20 procent van de gewoon hoogleraren aan de Vlaamse universiteiten is een vrouw, en het aandeel vrouwen binnen het topmanagement van de Vlaamse Overheid bedraagt slechts 23 procent. Dit rapport heeft tot doel om de voornaamste bestaande beleidsinitiatieven in dit domein te bespreken en om, steunend op de nieuwste inzichten uit wetenschappelijk onderzoek, een beleidsadvies te formuleren voor de Vlaamse Overheid met betrekking tot het verbeteren van de doorstroom van vrouwen. Het rapport steunt op een kwalitatieve analyse van de onderzoeksliteratuur, van beleidsdocumenten en gesprekken met experts. Het eerste luik van het rapport bevat een literatuurstudie over de doorstroom van vrouwen, die focust op het vertalen van beleidsrelevante resultaten uit recent en overtuigend internationaal onderzoek. De voornaamste conclusie hieruit is dat de oorzaak van de aanhoudende genderverschillen in carrières gezocht moet worden bij genderverschillen in werkuren en in de combinatie arbeid-gezin. Het tweede luik vormt een beknopt overzicht van de bestaande beleidsmaatregelen die een impact hebben op de doorstroom van vrouwen. De focus ligt daarbij op de Vlaamse Overheid, maar belangrijke maatregelen op het niveau van andere overheden worden ook meegenomen. Het rapport bespreekt niet alleen de "gerichte maatregelen", die expliciet bedoeld zijn om genderevenwichten op de arbeidsmarkt te verbeteren, maar wil ook een breder perspectief aanhouden door te beschrijven welke structurele/flankerende maatregelen toch een cruciale impact hebben. Het derde luik van dit rapport formuleert enkele beleidsaanbevelingen die naar voren komen uit een vergelijking van de bestaande beleidsfocus (luik 2) met de bevindingen uit wetenschappelijk onderzoek (luik 1). De voornaamste aanbevelingen zijn om van de betere doorstroom van vrouwen een doelstelling te maken in het Vlaamse gelijkerekenbeleid, om daarbij vooral in te zetten op gezinsondersteunende maatregelen, om de rol van de organisatie van het basisonderwijs te evalueren, om de monitoring van de doorstroom van vrouwen en mannen te verbeteren, en om een beleid te ontwikkelen rond de rol van de menopauze en de rol van greedy jobs.

1. De doorstroom van vrouwen en mannen: wat leert het wetenschappelijk onderzoek?

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies is een hardnekkig probleem. In zowat alle landen blijven vrouwen een minderheid in de hoge en best betaalde functies in bedrijven (managementfuncties, directies, bestuursraden, ...), in de ambtenarij, in de politiek, in de academische wereld, en in de sportwereld. Deze zogenaamde 'verticale segregatie van vrouwen en mannen' is onaanvaardbaar in een samenleving die streeft naar gelijke kansen of gelijkheid, en bovendien is ze een belangrijke oorzaak van de aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen.

De voorbije 50 jaar is in hoge-inkomenslanden de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in sterke mate geconvergeerd, zowel in termen van arbeidsparticipatie, opleidingsniveau, werkuren, functieniveaus en lonen. Vrouwen maken vandaag ongeveer de helft uit van de werkende bevolking in de meeste landen. In België nam de participatiegraad van vrouwen toe van 36 procent in 1960 tot 67 procent in 2021 (dus een toename met 31 procentpunten), en het Belgische genderverschil in werkgelegenheidsgraad daalde van 24 procentpunten in 1995 tot 8 procentpunten in 2021 (Deschacht, 2012; HRW, 2023). Deze 'stille revolutie' is wellicht de belangrijkste arbeidsmarkttransformatie van de

voorbij decennia (The Economist, 2010). De historische genderkloof in opleidingsniveau is vandaag omgekeerd. In bijna alle OESO-landen beschikken jonge vrouwen vandaag vaker dan jonge mannen over een bachelor-, master- en doctoraatsdiploma (OECD, 2022). In het academiejaar 2022-23 waren in het Vlaamse hoger onderwijs meisjes goed voor 55 procent van de studenten die zich voor het eerst inschreven voor een professionele of een academische bacheloropleiding (Hoger Onderwijs In Cijfers, 2022). Binnen de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar beschikt 50 procent van de vrouwen vandaag over een diploma hoger onderwijs, tegenover slechts 41 procent van de mannen (SV, 2023). Ook de loonkloof, het verschil tussen de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen, blijft dalen in zowat alle geïndustrialiseerde landen (Blau & Kahn, 2017). In België daalde de loonkloof per gewerkt uur van 10.2 procent in 2010 tot 5.0 procent in 2021 (Statbel, 2023). Het lijkt overigens waarschijnlijk dat de uurloonkloof in de toekomst onder nul zakt (wanneer vrouwen gemiddeld hogere uurlonen verdienen dan mannen onder meer omdat ze hoger opgeleid zijn), al zou dat niet betekenen dat de problemen opgelost zijn. Vrouwen stromen ook steeds vaker door naar topfuncties in bedrijven, in de ambtenarij, in de politiek en in de academische wereld. Deze evolutie naar een meer gendergelijke arbeidsmarkt toont aan dat een doordacht en volgehouden beleid kan leiden tot positieve verandering.

Ondanks alle vooruitgang zijn we echter nog ver verwijderd van paritaire (bij benadering fifty-fifty) genderevenwichten in topfuncties. De vooruitgang verloopt traag, en niets garandeert dat ze zich zal blijven doorzetten. In België wordt momenteel slechts een derde van de managementfuncties (een brede categorie) ingenomen door vrouwen (Eurostat, 2020) en minder dan 6 procent van de CEO's van Belgische beursgenoteerde bedrijven is een vrouw (European Institute for Gender Equality, 2022). Aan de Vlaamse universiteiten waren er in 2021 slechts 27.6 procent vrouwen onder de hoogleraren en slechts 19.9 procent onder de gewoon hoogleraren (VLIR, 2021). Bij de Vlaamse Overheid bedroeg het aandeel vrouwen 41.2 procent in het middenmanagement en slechts 23.2 procent in het topmanagement in 2022 (Vlaamse Overheid, 2023). Slechts 35 procent van de Belgische zelfstandigen is een vrouw (FOD Economie, 2023). Ook de sectoren en beroepen waarin mannen en vrouwen werken, blijven sterk verschillen. Vandaag werkt bijvoorbeeld meer dan 40 procent van de Belgische vrouwelijke werknemers in het onderwijs en de zorg, en slechts 15 procent van alle ICT professionals is een vrouw (Deschacht & Detilleux, 2023). Er blijven substantiële genderverschillen in werkuren: 4 op de 5 deeltijdwerkers in België zijn vrouwen (HRW, 2023) en dit is een substantieel verschil want België kent een hoge graad van deeltijds werk in vergelijking met andere landen. Met een deeltijdsgraad van 37.5 procent onder vrouwen wordt België beschouwd als een topland inzake deeltijds werk (Eurostat, 2023). In Vlaanderen bedroeg de deeltijdsgraad onder vrouwen 40 procent in 2021, maar dit aandeel daalde de voorbije tien jaar gestaag: in 2012 bedroeg de deeltijdsgraad 45 procent (SV, 2023). Er blijven ook grote verschillen in de studiekeuze van jongens en meisjes. In het academiejaar 2022-23 waren er in Vlaanderen slechts 19 procent meisjes onder de studenten die zich voor het eerst inschreven in een opleiding Ingenieurswetenschappen, slechts 10 procent in de opleiding Industriële Wetenschappen, en slechts 9 procent in de opleiding Informatica (Hoger Onderwijs In Cijfers, 2022). En ook de genderloonkloof verdient blijvende aandacht. In termen van uurlonen is de loonkloof in België (5.0% in 2021) dan wel klein in vergelijking met andere landen (12.7% op Europees niveau), maar de inkomensverschillen (over een volledige maand, jaar, of loopbaan) tussen mannen en vrouwen blijven substantieel omdat de gemiddelde arbeidsduur sterk verschilt tussen mannen en vrouwen: in 2020 bedroeg de loonkloof in termen van bruto jaarlonen 21.6 procent in België (IGVM, 2022). Om die reden kan geargumenteed worden dat deze loonkloof op basis van maand- of jaarinkomens een betere maatstaf is voor de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen omdat het genderverschil in arbeidsduur hiermee beter in beeld wordt gebracht (IGVM, 2021). De termen loopbaan en carrière hebben overigens een verschillende connotatie en betekenis. Een loopbaan is de opeenvolging van de jobs die een persoon uitoefent (de werkgeschiedenis), terwijl een carrière verwijst naar de opeenvolging van de posities van een persoon op een verticale, hiërarchische

jobladder, gekenmerkt door verschillen op het vlak van financiële opbrengsten, prestige, macht of andere opbrengsten die verbonden zijn aan de economische activiteit (Deschacht, 2012). Dit rapport handelt over de doorstroom van vrouwen en mannen naar hogere functies, en dus bespreken we vooral genderverschillen in carrières.

Het aanpakken van genderverschillen in carrières is in de eerste plaats een kwestie van rechtvaardigheid. De maatschappelijke normen zijn de voorbije decennia geëvolueerd in de richting van gendergelijkheid – zeker onder jongere generaties – en die normen staan vaak in schril contrast met de uitkomsten op de arbeidsmarkt. Ten tweede, genderverschillen in carrières zijn de belangrijkste bron van inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen, en die leiden vandaag tot onder meer verschillen in pensioeninkomens (het wettelijk pensioen lag in 2022 in België gemiddeld 20 procent lager bij vrouwen dan bij mannen (Temmerman & Van den Bosch, 2023)), verhoogde armoederisico's (in het bijzonder na echtscheiding bij alleenstaande moeders), en ze staan in de weg van meer gendergelijke rollenpatronen en machtsrelaties tussen partners. Indien er minder belemmeringen zijn voor vrouwen om te investeren in hun carrières, dan wordt de kans kleiner dat ze hulpbehoevend worden op oudere leeftijd of na echtscheiding. Ten derde, het wegwerken van genderverschillen in carrières zou ook leiden tot meer economische efficiëntie en welvaart. Werkenden verschillen in hun vaardigheden en talenten, en als de samenleving er niet in slaagt om de juiste persoon te koppelen aan de juiste job dan gaat er welvaart verloren. Dat geldt voor leiderschapsfuncties – maar bij uitbreiding voor de bredere beroepssegregatie tussen vrouwen en mannen.

Genderverschillen in carrières worden vaak gereduceerd tot een probleem van benadeling van vrouwen, maar de problematiek heeft ook betrekking op mannen. Ook mannen zijn onderhevig aan sociale normen en genderverwachtingen op het vlak van carrières en gezinsrollen. Zo zijn sommige beroepen voor mannen moeilijk toegankelijk omwille van genderstereotypen (de mate waarin beroepen als mannelijk of vrouwelijk worden beschouwd), discriminatie bij aanwervingen, of alleen al omdat er een oververtegenwoordiging is van vrouwen in sommige beroepen (bv. in het kleuteronderwijs). Ook het opnemen van vaderschaps- of ouderschapsverlof ligt voor mannen soms moeilijker omdat (ze het gevoel hebben dat) het “not done” is en werkgevers dit zien als een gebrek aan werkmotivatie. Ook hier zet de verandering zich echter gestaag door. Het aantal vaders dat vaderschapsverlof opneemt is de voorbije tien jaar verdubbeld en het aandeel mannen onder de gebruikers van ouderschapsverlof nam toe van 15 procent in 2004 tot 35 procent in 2022 (IGVM, 2023; De Standaard, 2023). Survey-onderzoek geeft ook aan dat een groot aandeel van de vaders voorstander zijn van een verplicht geboorteverlof (IGVM, 2023b).

Het eerste luik van dit rapport geeft op basis van een literatuurstudie een beknopt overzicht van de voornaamste mechanismen die een verklaring kunnen bieden voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies, van de voornaamste bevindingen uit empirisch onderzoek, en van de beleidsinitiatieven die in de literatuur naar voren worden geschoven. De focus van deze literatuurstudie is niet beperkt tot België aangezien de mechanismen die leiden tot genderverschillen in carrières in de meeste landen gelijkaardig zijn en omdat goed onderzoek natuurlijk niet beperkt is tot België. Deze studie heeft niet de ambitie om exhaustief te zijn, maar focust op het vertalen van beleidsrelevante resultaten uit recent internationaal en vooraanstaand onderzoek. Bij de bespreking van empirisch onderzoek wordt vooral aandacht gegeven aan onderzoeksresultaten die gebaseerd zijn op overtuigende methoden die toelaten om causale effecten te identificeren. Er is immers veel onderzoek, maar sommige studies zijn minder geloofwaardig dan andere omdat ze correlaties meten en een correlatie impliceert niet noodzakelijk een causaliteit. Enkele fictieve voorbeelden kunnen dit belangrijke probleem illustreren. Een studie die aantoont dat vrouwen die een mentoringprogramma volgen vaker doorstromen naar een hoge functie dan andere vrouwen, impliceert niet noodzakelijk dat het mentoringprogramma succesvol is en de oorzaak is van deze betere doorstroom. Het is immers

mogelijk dat vooral gemotiveerde vrouwen zich inschrijven voor het mentoringprogramma en deze gemotiveerde vrouwen waren mogelijk ook doorgestroomd naar hoge functies zonder het mentoringprogramma. Een studie die aantoonde dat bedrijven met een hoog aandeel vrouwelijke bestuursleden winstgeverder zijn, impliceert niet noodzakelijk dat die vrouwelijke bestuursleden de oorzaak zijn van de hoge winstgevendheid. Het is immers mogelijk dat vooral grote, winstgevende bedrijven ruimte hebben om te werken aan meer diversiteit en hun imago naar stakeholders, en dat ze daarom meer vrouwen aantrekken in hun raad van bestuur. Een studie die aantoonde dat er een genderloonkloof bestaat of dat vrouwen minder snel promotie maken dan mannen, impliceert niet noodzakelijk dat vrouwen gediscrimineerd worden. Een studie die aantoonde dat mannen die vaderschapsverlof opnemen later meer zorgtaken opnemen over hun kinderen, impliceert niet noodzakelijk dat het vaderschapsverlof daarvan de oorzaak is. Overtuigende studies, zoals arbeidseconomische impact-evaluaties, zijn in staat om dit soort “schijnrelaties” te vermijden en om oorzakelijke verbanden te meten. Een eenvoudig voorbeeld van een overtuigende methode zijn de praktijktesten voor het meten van discriminatie waarbij bijvoorbeeld twee gelijkaardige sollicitatiebrieven verstuurd worden, de ene ondertekend met een vrouwelijke fictieve naam en de andere met een mannelijke naam.

In de bespreking van de verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies wordt vooral gefocust op de rol van de combinatie arbeid-gezin. De oorzaken zijn complex maar op basis van het meest overtuigende internationale onderzoek is er een consensus gegroeid dat de doorslaggevende oorzaak van de aanhoudende genderverschillen in carrières gezocht moet worden bij genderverschillen in werkuren – en dat die verschillen in werkuren ontstaan in het gezin en in het bijzonder in de zorg voor kinderen (Bertrand, 2018; Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2022; Kleven et al., 2019; Polachek, 2019).

Verklaringen voor de gebrekkige doorstroom van vrouwen

Het debat over het beperkte aantal vrouwen in topfuncties is complex en wijst verschillende oorzaken aan, onder andere verschillen in studiekeuze van jongens en meisjes, het aantal werkuren en deeltijds werk, de zorg voor kinderen, loopbaanonderbrekingen, de werkervaring die over de loopbaan wordt opgedaan, discriminatie, verschillen in voorkeuren over beroepen en taken, verschillen in ambitie en psychologische kenmerken, en maatschappelijke normen. Bovendien speelt het verleden ons parten: zelfs indien de genderverschillen van de ene dag op de andere zouden worden weggewerkt (geen verschillen meer in promotiekansen), dan zou het wellicht nog een hele tijd duren vooraleer er een fiftyfifty-genderevenwicht ontstaat aan de top.

Om klaarheid te scheppen in dit debat is het nuttig om de vele oorzaken die naar voren geschoven worden, te groeperen tot drie brede types van verklaringen: discriminatie, genderverschillen in productiviteit, en genderverschillen in voorkeuren en psychologische kenmerken. Het debat over deze drie types van mogelijke verklaringen is belangrijk omwille van de beleidsimplicaties. Indien het beperkte aantal vrouwen een gevolg zou zijn van discriminatie, dan is corrigerend overheidsbeleid overduidelijk aangewezen. Indien ze echter het gevolg zou zijn van verschillen in voorkeuren tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, dan ligt overheidsbeleid minder voor de hand (bv. opgelegde evenwichten via quota leiden in dat geval mogelijk tot geforceerde en inefficiënte uitkomsten).

1. Discriminatie.

Gender-discriminatie is een situatie waarbij mannen en vrouwen die even productief zijn, ongelijk beloond worden. Discriminatie heeft betrekking op de voorkeuren van werkgevers in beslissingen over aanwervingen, lonen en promoties. Het “glazen plafond” verwijst meer in het bijzonder naar genderdiscriminatie bij promoties naar hoge functies, naar de onzichtbare belemmeringen die vrouwen verhinderen om door te stromen naar de hoogste treden van de carrière ladder (Cotter et al., 2012). In vergelijking met het glazen plafond is er overigens weinig aandacht voor zogenaamde “sticky floors”, i.e. belemmeringen die vrouwen onderaan of op de middelste treden van de carrière ladder ondervinden (Deschacht, 2012), hoewel dit probleem mogelijk veel meer vrouwen treft dan het glazen plafond. Empirisch onderzoek van Baert et al. (2016) toont aan dat er sprake is van genderdiscriminatie in de doorstroom van vrouwen naar hoge functies in Vlaanderen. De auteurs deden een veldexperiment waarbij identieke sollicitatiebrieven/CV’s (één met de fictieve vrouwelijke naam “Elke” en een andere met de mannelijke naam “Stijn”) verstuurd werden naar 576 echte vacatures bij Vlaamse bedrijven. De auteurs vonden dat de mannelijke kandidaat anderhalve keer meer kans maakte om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan de vrouwelijke kandidaat wanneer ze solliciteerden voor een functie die hoger was dan de functie die ze volgens hun CV in hun vorige job deden (maw wanneer ze solliciteerden voor een promotie). De experimentele methode van de auteurs laat weinig ruimte voor interpretatie en dit onderzoek behoort dan ook tot de meest overtuigende vaststellingen van het glazen plafond in de wetenschappelijke literatuur. Ook internationaal onderzoek bevestigt het bestaan van genderdiscriminatie in promoties. Pekkarinen en Vartiainen (2006) concluderen op basis van gegevens van Finse werknemers die ze volgen doorheen de tijd, dat vrouwen die promotie maken gemiddeld productiever zijn dan mannen die promotie maken. Dit onderzoek suggereert dat vrouwen in sommige gevallen beter moeten presteren dan mannen om aanspraak te maken op een promotie.

Voor beleidsmakers is het belangrijk om het onderscheid te maken tussen “statistische discriminatie” en “voorkeursdiscriminatie” (Becker, 1971; Phelps, 1972). Voorkeursdiscriminatie is een vorm van discriminatie gebaseerd op voorkeuren van de werkgever, terwijl statistische discriminatie een situatie is waarbij de gemiddelde kenmerken van een groep veralgemeend worden naar alle leden van de groep. Voorkeursdiscriminatie is een situatie waarbij mannen in topfuncties vrouwen weren omdat ze bv. liever geen vrouwen in hun buurt hebben. Statistische discriminatie is een situatie waarbij een individuele vrouw bijvoorbeeld geen promotie krijgt omdat de werkgever oordeelt dat “vrouwen in het algemeen als groep” statistisch gesproken vaker deeltijds gaan werken of moederschapsverlof opnemen na de promotie. Statistische discriminatie is in zekere zin rationeel in hoede van de werkgever waardoor deze vorm van discriminatie moeilijk te bestrijden valt als de onderliggende genderverschillen op groepsniveau (bv. de graad van deeltijds werk bij mannen en vrouwen) niet verkleinen. Dit impliceert geen “goedpraten” en het impliceert niet dat statistische discriminatie “verdedigbaar” zou zijn: het is een vorm van discriminatie aangezien vrouwen hier niet beoordeeld worden op hun individuele kenmerken, maar wel op de kenmerken van de groep waartoe ze behoren. Statistische discriminatie ontstaat doordat werkgevers in de praktijk onvolledige informatie hebben over de werkelijke productiviteit van de individuele werknemer, waardoor vooroordelen een rol gaan spelen. Het is niet eenvoudig om het aandeel van voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie te onderscheiden in empirisch onderzoek (Lippens et al., 2022), maar economen gaan ervan uit dat statistische discriminatie belangrijker is omdat voorkeursdiscriminatie op termijn in principe uitgeschakeld wordt door de normale marktwerking. Niet-discriminerende bedrijven hebben immers een concurrentieel voordeel over discriminerende bedrijven in het geval van voorkeursdiscriminatie. Indien vrouwen als groep even productief zijn als mannen, en vrouwen krijgen lagere lonen omdat ze gediscrimineerd worden, dan kunnen niet-discriminerende bedrijven goedkoper produceren door vooral vrouwen aan te werven.

De carrièrekloof tussen mannen en vrouwen verschilt tussen groepen en er zijn interacties met andere discriminatiegronden (intersectionaliteit) zoals etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, fysieke aantrekkelijkheid, of het hebben van een beperking. Het bewustzijn over het belang van intersectionaliteit, het idee te beschrijven dat sociale relaties meerdere kruisende vormen van discriminatie omvatten, is de afgelopen jaren terecht gegroeid. De situatie van vrouwelijk immigranten is bijvoorbeeld niet louter de optelsom van de belemmeringen die ze als vrouw en als migrant (taal, discriminatie, ...) ondervinden, maar er komen ook specifieke belemmeringen bij. Onderzoek wijst uit dat vrouwen van vreemde origine te maken hebben met een zogenaamd 'dubbele nadeel' vanwege de interactie tussen achterstellingen op basis van geslacht en etniciteit, en dit geldt in het bijzonder voor vrouwen die afkomstig zijn van buiten de EU (Piton & Rycx, 2020).

2. Genderverschillen in productiviteit.

Een tweede groep van mogelijke oorzaken kan gegroepeerd worden tot genderverschillen in productiviteit. Bedrijven en organisaties proberen werknemers aan te trekken die het meest bijdragen tot de productie, dus indien vrouwen om de één of andere reden gemiddeld genomen minder productief zijn dan mannen voor hoge functies dan stromen vrouwen gemiddeld minder vaak door naar deze functies. Dat zou bijvoorbeeld het geval zijn indien mannen beter opgeleid zouden zijn dan vrouwen in de zin dat ze vaker beschikken over het vereiste diploma voor een bepaald beroep of een bepaalde functie. Hoewel de studentenpopulatie in het hoger onderwijs sterk vervrouwelijkt is, blijven bepaalde opleidingen (bv. STEM, bepaalde medische specialisaties, IT, ...) overwegend mannelijk. Hier werkt ook het verleden nog door: de oudere werknemers die vandaag doorgaans de hogere functies innemen, studeerden af in een tijd toen het hoger onderwijs een stuk mannelijker was. De overwegend mannelijke uitstroom naar pensioen, en de meer vrouwelijke aanwervingen en doorstroom, zorgen daarom voor een gestage vervrouwelijking van het midden- en topkader, en een corresponderende daling van de loonkloof, in heel wat bedrijven en organisaties (de auteur van dit rapport voerde enkele studies uit in grote bedrijven in Vlaanderen waar dit beeld duidelijk naar voren komt, maar de precieze resultaten hiervan zijn vertrouwelijk).

Ook de ervaring die wordt opgebouwd over de loopbaan, kan aanleiding geven tot genderverschillen in productiviteit en verschillende doorstroomkansen naar topfuncties. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan (bv. als gevolg van het moederschapsverlof) en die onderbrekingen zorgen ervoor dat ze gemiddeld gesproken over minder ervaring beschikken dan mannen wanneer ze de leeftijd bereiken waarop ze in aanmerking komen voor topfuncties. En ook genderschillen in werkuren beïnvloeden de productiviteit in nogal wat hogere functies en beter betaalde jobs omdat die lange werkuren en flexibiliteit vereisen.

Empirisch onderzoek wijst uit dat genderverschillen in productiviteit een rol spelen in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies, en het wijst vooral op de rol van genderverschillen in opgebouwde ervaring en werkuren. Het onderzoek van Deschacht (2017) op basis van meer dan 10,000 Belgische werknemers suggereert dat het genderverschil in promotiekansen voor meer dan 40 procent verklaard kan worden door genderverschillen in werkuren (vrouwen werken veel vaker deeltijds en ze doen gemiddeld minder overuren). Gelijkaardige resultaten blijken uit onderzoek van Bertrand et al. (2010) naar afgestudeerden van de Chicago Booth School of Business. 10 jaar na hun afstuderen verdienen vrouwen uit deze groep ongeveer 50 procent minder dan de mannen, en het grootste deel van dit verschil wordt verklaard door genderverschillen in werkuren en verschillen in opgebouwde ervaring omdat vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken. Een kanttekening die gemaakt moet worden is dat het aantal werkuren mogelijk niet altijd een correcte weergave is van de output van werknemers: de suggestie bestaat dat vrouwen, omwille van de tijdsdruk die ze ervaren

door de strenge eisen uit de combinatie van arbeid en gezin, efficiënter zijn op het vlak van time management en dus productiever zijn dan wat het aantal werkuren doet vermoeden (Hessing, 1994).

Er is een brede consensus over het feit dat de genderverschillen in werkuren vooral ontstaan in het gezin en in het bijzonder in de zorg voor jonge kinderen (zie verder), maar ook genderverschillen in gezondheidsklachten spelen een rol. In Vlaanderen zijn vrouwen goed voor drie kwart van de langdurig arbeidsongeschikten door burn-out en twee derde van de langdurig arbeidsongeschikten door depressie (SV, 2023). En er is toenemende aandacht voor de impact van de gevolgen van de menopauze/overgang, die vaak gepaard gaat met gezondheidsklachten (opvliegers, hartkloppingen, slaapproblemen, concentratiestoornissen, mentale gezondheidsproblemen, ...) bij vrouwen in de leeftijdsgroep 45-55 jaar. Uit een survey blijkt dat 90 procent van de vrouwen in deze groep het gevoel heeft dat de menopauze een invloed heeft op hun werkleven, het onderwerp is vaak moeilijk bespreekbaar op het werk, leidinggevendenden zijn zich te vaak niet bewust van de problematiek, een substantieel deel van het ziekteverzuim in deze leeftijdscategorie zou het gevolg zijn van overgangsklachten en ze zouden ook de kans op uitstroom naar inactiviteit vergroten (Atkinson et al., 2021; Beck et al., 2021; Verdonk et al., 2022; Steffan & Potočnik, 2023; TUC, 2017; Rosa, 2022).

3. Voorkeuren en psychologische kenmerken van werknemers.

Een derde type verklaring stelt dat vrouwen minder snel doorstromen naar hoge functies indien vrouwen andere beroepsvoorkeuren hebben dan mannen en indien ze minder aangetrokken worden door leidinggevende beroepen, indien ze minder ambitieus of competitief ingesteld zijn, of indien vrouwen promoties minder belangrijk vinden dan mannen. Die verschillen zijn niet noodzakelijk aangeboren maar worden ook gereproduceerd via socialisatie, waarbij mensen en vooral kinderen normen en gedrag aanleren en internaliseren.

Empirisch onderzoek toont ook aan dat genderverschillen in voorkeuren en psychologische kenmerken een rol spelen. Onderzoek van Deschacht et al. (2017) bij 620 economie-studenten aan een Vlaamse universiteit toont aan dat hoge functies een grotere aantrekkingskracht hebben op mannelijke studenten dan op vrouwelijke studenten. De auteurs gebruikten een vignette-experiment waarbij de studenten gevraagd werd in welke mate ze zouden overwegen om te solliciteren voor fictieve vacatures (voor lage en hoge functies) die door de auteurs waren opgesteld.

Experimenteel onderzoek toont ook aan dat vrouwen doorgaans meer risicomijdend zijn dan mannen (Croson & Gneezy, 2009), wat tot gevolg kan hebben dat vrouwen beroepen vermijden die gekenmerkt worden door onzekerheid zoals zelfstandig ondernemerschap. In een baanbrekende studie organiseerden Gneezy et al. (2003) een experiment waarin mannen en vrouwen een reeks taken moesten uitvoeren: de ene keer werden ze beloond per uitgevoerde taak (stukloon) en de andere keer kreeg enkel de best presterende participant een beloning (toernooi). Hoewel er geen genderverschil was in het stukloon-systeem, verhoogden mannen hun prestatie substantieel in het toernooi-systeem terwijl vrouwen hun prestatie niet verhoogden (vooral niet als ze concurreerden met mannen). Deze studie is belangrijk omdat promoties naar hoge functies vaak via een toernooi-systeem worden beslist. Vervolgonderzoek toonde bovendien aan dat veel mannen aangetrokken zijn tot een toernooi-systeem tegenover slechts een minderheid van de vrouwen: zelfs bij de best presterende vrouwen die eigenlijk belang hebben bij een toernooisysteem in het experiment, ontbreekt de wil om te concurreren (Niederle & Vesterlund, 2007). Onderzoek onder Nederlandse scholieren toonde verder aan dat deze verschillen in competitieve ingesteldheid een belangrijk deel kunnen verklaren van het feit dat meisjes veel minder vaak kiezen voor de meest ambitieuze studierichtingen, hoewel ze even goed als of zelfs betere resultaten behalen dan de jongens (Buser et al. 2007). Deze studies suggereren

dat een gepaste organisatiecultuur vrouwen kan aanmoedigen om te kandideren voor promoties, door bijvoorbeeld een inclusief leiderschap te promoten, via een opleidingsaanbod rond leiderschapscompetenties, mentoring en rolmodellen, en door een cultuur te ontwikkelen waarin teamwerk wordt benadrukt in plaats van individuele concurrentie.

Onderzoek toont ook aan dat vrouwen minder vaak onderhandelen dan mannen en dat ze minder sterk onderhandelen over lonen en promoties, onder meer omdat vrouwen gemiddeld vaker risicomijdend zijn, minder zelfvertrouwen hebben, en minder competitief ingesteld zijn. Beleidsinterventies proberen om dit effect uit te schakelen door hetzij vrouwen te stimuleren tot meer en beter onderhandelen ("fix the women") of organisaties aan te passen door de ruimte voor onderhandelingen te verkleinen en door meer transparantie over lonen en promotiemogelijkheden ("fix the institutions"). Uit de literatuur komt naar voren dat de laatste strategie effectiever is dan de eerste om de loon- en carrièrekloof te dichten (Recalde & Vesterlund, 2023).

Empirisch onderzoek toont dus aan dat elk van de drie verklaringen een rol speelt: zowel discriminatie, genderverschillen in productiviteit, en verschillen in voorkeuren, dragen bij tot de beperkte doorstroom van vrouwen. Het is echter moeilijk om te achterhalen hoe belangrijk elk van de verklaringen is. De beste empirische indicaties waarover we beschikken, suggereren dat de belangrijkste verklaring gevormd wordt door genderverschillen in werkuren. Het hoger genoemde onderzoek van Deschacht (2017) vond niet alleen dat genderverschillen in werkuren een substantiële bijdrage leveren aan de promotiekloof, maar ook dat genderverschillen in voorkeuren een zeer beperkte bijdrage leveren (en dat de rol van residuele discriminatie beperkt is). Internationaal onderzoek bevestigt dat genderverschillen in psychologische kenmerken niet meer dan 10 procent van de gemiddelde loonverschillen tussen vrouwen en mannen kunnen verklaren (Bertrand, 2018). Ook onderzoek van de meest vooraanstaande arbeidseconomen gaat in dezelfde richting. Claudia Goldin, die recent in 2023 de Nobelprijs economie kreeg voor haar onderzoek naar de relatie tussen gender en carrières, benadrukt de cruciale rol van werkuren voor promoties en beter betaalde jobs (zie ook verder). Blau en Kahn (2017) onderzochten de evolutie van de loonkloof in de VS over de voorbije decennia en dit wijst op het belang van genderverschillen in werkuren. Polachek (2014) concludeert dat de rol van discriminatie beperkt is en dat vooral beleidsmaatregelen die erin slagen om het voor vrouwen mogelijk te maken om voltijds te participeren op de arbeidsmarkt, een substantieel en gunstig effect hebben op de carrièrekloof tussen mannen en vrouwen.

Het inschatten van het belang van de drie types verklaringen wordt bemoeilijkt doordat ze elkaar beïnvloeden via wisselwerkingen. Bestaande discriminatie kan bijvoorbeeld een invloed hebben op de beroepsvoorkeuren van werknemers, genderverschillen in beroepsvoorkeuren kunnen een invloed hebben op de studiekeuze van jongeren en de ervaring die ze opdoen, en bestaande genderverschillen in productiviteit kunnen leiden tot (statistische) discriminatie. Bovendien veranderen voorkeuren van werknemers en maatschappelijke normen doorheen de tijd op manieren die we nog niet goed begrijpen. Bv. in 1938 vond 81 procent van de Amerikaanse mannen dat 'vrouwen maar beter geen geld kunnen verdienen indien ze een echtgenoot hebben die hen kan ondersteunen'; in 1972 was dat aandeel gedaald tot 38% en in 1998 tot 17% (Fernández et al., 2002). Survey-onderzoek uit 2018 door Statistiek Vlaanderen (SV, 2023) over de houdingen tegenover de rollen van vrouwen en mannen, geeft aan dat de grote meerderheid van de Vlamingen vandaag op veel vlakken pro-gendergelijkheid is. Slechts een kleine minderheid vindt het onnatuurlijk als een vrouw in een bedrijf de leiding uitoefent over mannen. Echter, een behoorlijk aandeel van de bevolking blijft het opvoeden van kinderen beschouwen als een voornamelijk vrouwelijke taak: 37% van de mannen en 18% van de vrouwen is het eens met de stelling dat vrouwen beter geschikt zijn voor de opvoeding van kinderen dan mannen.

Sinds enkele jaren is er bovendien toenemende aandacht onder arbeidseconomen voor een andere mogelijke verklaring voor genderverschillen in doorstroom en verloning, nl. de macht van werkgevers in de loonvorming en de beperkte arbeidsmobiliteit van vrouwen. De redenering is dat, indien een werkgever een laag loon betaalt (of een werknemer een promotie ontzegt), de werknemer in principe kan veranderen van werkgever zodat hij/zij het loon/functieniveau bekommt dat hij/zij verdient. De realiteit toont dat werknemers echter weinig mobiel zijn, in het bijzonder vrouwelijke werknemers, en dat werkgevers erin slagen om werknemers op allerlei manieren aan zich te binden. Recent onderzoek van Detilleux en Deschacht (2021) toont aan dat de zorg voor kinderen belangrijk is in dit proces: naarmate een gezin meer kinderen krijgt, gedragen vaders zich concurrentiëler op de arbeidsmarkt waardoor de lonen en carrières van mannen en vrouwen divergeren. Moeders blijken gemiddeld minder mobiel (o.a. geografisch als gevolg van de kindertzorgtaken die ze gemiddeld vaker opnemen in het gezin) waardoor ze langer blijven hangen in relatief slecht betaalde en lage functies.

Het belang van genderverschillen in werkuren

Het belang van werkuren voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt blijkt uit een eenvoudige internationale vergelijking. Nederland kent binnen de EU de hoogste graad van deeltijds werk onder vrouwen, maar is het op één na slechtste land in termen van het percentage vrouwen onder managers (Eurostat, 2021). Ook Duitsland kent een hoge graad van deeltijds werken onder vrouwen en een sterke sociale norm dat moeder de zorg om hun kinderen moeten laten primeren op hun carrière, en dit wordt gezien als de oorzaak van het feit dat Duitsland de op één na hoogste gender-loonkloof kent binnen de EU (Economist, 2020).

Gezien het belang van genderverschillen in werkuren voor de bestaande genderkloof in carrières, is het nuttig om wat dieper in te gaan op de redenen waarom werkgevers een voorkeur hebben voor werknemers die meer uren werken in bepaalde jobs. Een werkgever zou bijvoorbeeld twee halftijdse werknemers kunnen aanwerven in plaats van één voltijdse werknemer. De belangrijkste reden waarom een voltijdse werknemer goedkoper is, is omdat er vaste kosten verbonden zijn aan de rekrutering van nieuwe werknemers. Er moeten vacatures uitgeschreven worden, een selectie georganiseerd worden, en – belangrijker – doorgaans is er een periode nodig van on-te-job training waarin de werknemer job-specifieke en organisatie-specifieke kennis en vaardigheden ontwikkelt en waarvan de kosten (vooral in termen van lagere productiviteit) ten minste deels door de werkgever worden gedragen. In beter betaalde beroepen is er doorgaans meer on-the-job training nodig en die training is per definitie ook duurder aangezien de lonen er hoger zijn, en dit impliceert dat de vraag naar langere werkuren groter is in beter betaalde functies. Bovendien zijn in beter betaalde beroepen twee halftijdse werknemers vaak minder productief dan een voltijdse omdat het bijvoorbeeld moeilijk is om klanten door elkaar te laten afhandelen, of om de afspraken met collega's op te volgen (bv. in managementfuncties). Sommige beroepen vereisen ook een flexibiliteit in termen van werkuren om kort op de bal te kunnen spelen en snel te kunnen schakelen (denk bijvoorbeeld aan een hoge politieke functie zoals een minister waar deeltijds werk moeilijk denkbaar is, maar hetzelfde geldt in zekere mate voor andere hoger betaalde jobs).

Claudia Goldin, één van de leidende experten op het vlak van genderschillen in carrières (in 2023 kreeg ze de Nobelprijs economie voor die onderzoek), introduceerde in dit verband het nuttige concept “greedy jobs” (hebberige jobs) om te verwijzen naar de doorgaans beter betaalde jobs die gekenmerkt worden door relatief lange werkuren en die veel flexibiliteit eisen van werknemers (Goldin, 2021). Vooral mannen nemen deze greedy jobs in omdat ze vaker langere uren en flexibeler (kunnen) werken, en de greedy jobs worden ook meer en meer beschouwd als een belangrijke oorzaak van de gender-

loonkloof en de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies (Goldin, 2021; Economist, 2021; Bertrand 2018).

De greedy jobs zijn niet alleen een kwestie van deeltijds werk versus voltijds werk. Het eerder vermelde onderzoek in de VS naar afgestudeerden van de Chicago Business School, vond dat het genderverschil in werkuren in deze groep relatief beperkt is (de vrouwen werken gemiddeld 49 uur per week en de mannen 57 uur per week, en deeltijds werk is in deze groep nagenoeg onbestaande) maar dat deze kleine verschillen in werkuren leiden tot grote verschillen in uitkomsten op de arbeidsmarkt (vrouwen in deze selectieve groep van goed betaalde afgestudeerden van een prestigieuze Business School verdienen ongeveer 50 procent minder dan mannen).

Dit alles impliceert niet dat greedy jobs onvermijdelijk zijn en dat verandering uitgesloten is. In beroepen waar werknemers inwisselbaar zijn op een relatief goedkope manier, verdwijnt de nood aan lange werkuren en flexibele werknemers. Dat is bijvoorbeeld het geval in sommige technologische en wetenschappelijke beroepen waar taken grotendeels onafhankelijk van anderen worden verricht en waar werknemers een hoge mate van autonomie hebben over wanneer ze hun taken verrichten. Informatie- en communicatietechnologieën zorgen er ook voor dat sommige beroepen minder “greedy” worden. Een voorbeeld uit de literatuur is het beroep van apotheker (Goldin 2021: ch.9), dat sterk vervrouwelijkt is over de voorbije decennia. Volgens Goldin hebben de standaardisering van medicijnen en informatie-systemen ervoor gezorgd dat klanten door collega’s kunnen worden behandeld, zodat kortere en minder flexibele werkuren minder problematisch worden en ook deeltijds werk mogelijk wordt. De vervrouwelijking van het beroep van huisarts is mogelijk ook een voorbeeld van een beroep waar de opkomst van groepspraktijken en informatie-systemen die het overnemen van patiënten toelaten (naast andere factoren), het beroep minder greedy hebben gemaakt.

De combinatie arbeid-gezin

Er is een brede consensus over het feit dat de belangrijkste oorzaak van genderverschillen in carrières ligt bij genderverschillen in werkuren (en dus genderverschillen in productiviteit in hoge functies) – en dat die verschillen in werkuren ontstaan in het gezin en in het bijzonder in de zorg voor kinderen (Bertrand, 2018; Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2022; Kleven et al., 2019; Polachek, 2019). Kinderen kosten tijd en geld, en in het traditionele kostwinnersmodel zorgden vaders voor het geld en moeders voor de tijd. Uit tijdsbudgetonderzoek blijft dat de verschillen tussen mannen en vrouwen in Vlaanderen afnemen, maar dat de verdeling van het werk traditioneel blijft (TOR, 2015). Mannen tussen 18 en 75 jaar spendeerden in 2013 wekelijks 9,5 uur meer aan betaalde arbeid dan vrouwen en 5,5 uur meer aan vrije tijd, terwijl vrouwen wekelijks bijna 8 uur meer besteden aan huishoudelijk werk en kindercare en opvoeding. De verschillen worden wel kleiner over de tijd. Tussen 1999 en 2013 nam de tijd die vrouwen gemiddeld per week besteden aan huishoudelijk werk en kindercare af van 31 naar 26 uur, terwijl de tijd bij mannen toenam van 16 naar 19 uur.

Moeders met jonge kinderen onderbreken vaak hun carrière, of ze verminderen hun werkuren of schakelen over op deeltijds werk, of ze kiezen een beroep dicht bij huis of een beroep dat beter afgestemd kan worden op kindercare – en die beroepen bieden doorgaans minder carrièreperspectieven. In België neemt bij vrouwen de graad van deeltijds werk na de geboorte van het eerste kind snel toe (bij vaders is er overigens geen relatie): één op twee Belgische moeders met kinderen in het lager onderwijs werkt vandaag deeltijds (Deschacht, 2023). Het verminderen van werkuren door vrouwen in samenwonende koppels is zowel een gevolg als een oorzaak van de ongelijke taakverdeling in het huishoudelijk werk. Binnen tweeverdienersgezinnen waar beide partners evenwaardig betaalde arbeid verrichten, liggen de machtsverhoudingen voor de verdeling

van het huishoudelijk werk anders dan in gezinnen waar één partner minder betaalde arbeid verricht of minder verdient. Deeltijds werk lijkt en is voor veel vrouwen een oplossing om arbeid en gezin te combineren in een situatie waarin het gezin en betaalde arbeid hen voor een dubbele taak stellen. Maar op maatschappelijk niveau remt de hoge graad van deeltijds werk de evolutie naar een meer gelijke taakverdeling binnen het gezin.

Om de relatie met carrièredoorming te begrijpen is het belangrijk om te weten dat promotiekansen sterk dalen met de leeftijd van werknemers: promoties vinden veel vaker plaats voor de leeftijd van veertig jaar dan erna, en dit is net de fase waarin veel vrouwen omwille van kinderopvang hun loopbaan tijdelijk onderbreken of hun werkuren terugschroeven. De relatie tussen kinderopvang en de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen blijkt duidelijk uit de eenvoudige vaststelling dat de gender-loonkloof onder twintigers zo goed als onbestaand is: vrouwelijke twintigers verdienen gemiddeld evenveel als mannelijke werknemers (IVGM, 2021). De loonkloof ontstaat vanaf de leeftijd van ongeveer dertig jaar, op het moment dat er jonge kinderen komen in gezinnen, en de loonkloof neemt vervolgens toe met de leeftijd. De loonkloof is ook klein onder alleenstaanden zonder kinderen, en de loonkloof is het grootst onder samenwonenden met kinderen (Polacheck, 2019), maar deze bevindingen zijn slechts indicaties voor de rol van kinderen (het toont slechts een correlatie en niet noodzakelijk een causaal verband) aangezien alleenstaande vrouwen mogelijk andere kenmerken hebben (ze zijn bv. gemiddeld mogelijk ambitieuzer) dan vrouwen met kinderen.

Grondig econometrisch onderzoek bevestigt echter de cruciale rol van werkuren, kinderopvang en de combinatie arbeid-gezin. Het baanbrekende onderzoek van Kleven et al. (2019) vond op basis van Deense gegevens over de volledige Deense bevolking tussen 1980 en 2013 dat bijna de volledige resterende loonkloof tussen mannen en vrouwen, vandaag een gevolg is van de zorg over jonge kinderen en de verschillende rollen die vaders en moeders opnemen in het gezin. Deze bevindingen zijn des te opvallender in een Scandinavisch land waar de genderverschillen in huishoudelijk werk beperkt zijn in vergelijking met andere landen.

Heel wat onderzoek uit andere landen bevestigt de rol van kinderopvang. Het eerder genoemde onderzoek onder afgestudeerden van de Chicago Business School vindt dat er één cruciale factor is die de genderverschillen in werkuren en verloning verklaart: kinderen (Bertrand, 2018). Het onderzoek van Deschacht (2017) voor de Belgische arbeidsmarkt toont niet alleen aan dat genderverschillen in werkuren de belangrijkste verklaring vormt voor de promotiekloof tussen mannen en vrouwen, maar ook dat de aanwezigheid van jonge kinderen een belangrijke bijdrage levert en dat dit effect van kinderen gemedieerd wordt via genderverschillen in werkuren (maw jonge kinderen in een gezin brengen vooral vrouwen ertoe om minder uren te werken op de arbeidsmarkt, wat hun promotiekansen dan weer verkleint). En ook onderzoek voor Groot-Brittannië wijst uit dat de resterende loonkloof er grotendeels voortvloeit uit de zorg om kinderen (Costa-Dias et al., 2021). Er is inderdaad ook onderzoek dat andere bronnen aanwijst voor carrièreverschillen, maar in veel gevallen vloeien die in laatste instantie voort uit kinderopvang. Neem bijvoorbeeld het onderzoek van Baert et al. (2016) dat het bestaan van genderdiscriminatie bij promoties aantoonde in de Vlaamse arbeidsmarkt, op basis van een experiment waarin cv's werden uitgestuurd van fictieve mannen en vrouwen met juniorprofielen (i.e. twintigers). Over de achterliggende verklaring voor deze discriminatie kan enkel gespeculeerd worden, maar voor de auteurs van de studie is de meest waarschijnlijke verklaring het feit dat werkgevers denken dat deze vrouwelijke twintigers een groter risico inhouden op uitval door moederschapsverlof of een overstap op deeltijds werk in de toekomst – met andere woorden statistische discriminatie als gevolg van de rollenpatronen in het gezin met betrekking tot kinderopvang.

Binnen tweoudergezinnen besteden vrouwen substantieel meer tijd aan huishoudelijk werk en kinderopvang dan mannen (Stratton, 2020). Er is echter ook een toenemend aantal alleenstaande

ouders die de verantwoordelijkheid over de kinderopvang vaak bijna volledig dragen: het percentage 0-24 jarigen in het Vlaams Gewest dat bij een alleenstaande ouder woont tussen 1999 en 2020 gestegen van 11 procent tot 16 procent (SV, 2021). Vrouwen leven vaker als alleenstaande ouder dan mannen: in 2022 waren er bijna 200,000 alleenstaande moeders, tegenover minder dan 50,000 alleenstaande vaders (SV, 2023). Alleenstaande ouders hebben vaak meer huishoudelijk werk omdat vaste taken niet verdeeld kunnen worden, en ze beschikken over minder flexibiliteit in de organisatie van het huishoudelijk werk en de zorgtaken zodat de combinatie arbeid-gezin extra moeilijk is voor deze groep.

Het effect van de zorg over jonge kinderen op genderverschillen op de arbeidsmarkt interageert ook met andere discriminatiegronden zoals etniciteit. In sommige groepen van niet-EU-immigranten heersen sterkere rollenpatronen in het gezin en sterkere normen over de combinatie van arbeid en gezin. De werkgelegenheidsgraad onder vrouwen in België die niet in de EU zijn geboren ligt, na correctie voor persoonlijke kenmerken zoals opleidingsdomein en leeftijd, meer dan 30 procentpunten onder die van mannen die niet in de EU zijn geboren, terwijl de genderkloof slechts 10 procentpunten bedraagt voor inwoners die in de EU zijn geboren (HRW, 2023).

Beleidsmaatregelen uit de internationale literatuur

Hieronder geven we een beknopt overzicht van de beleidsmaatregelen die in de internationale literatuur naar voren geschoven worden om de carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen en de doorstroom van vrouwen in carrières te verbeteren.

De voornaamste oorzaak van de aanhoudende genderverschillen in carrières ligt bij genderverschillen in werkuren en die verschillen ontstaan grotendeels in het gezin en in het bijzonder in de zorg over kinderen. Een mogelijke hefboom voor beleidsmakers – en dit is een piste die vooraanstaande onderzoekers momenteel naar voren schuiven (Bertrand, 2018; Goldin, 2021) – bestaat erin om te zoeken naar manieren om de relatie tussen werkuren en carrière-uitkomsten door te knippen. Hoger in deze tekst werd verwezen naar zogenaamde “greedy jobs” (hebberige jobs), i.e. de beter betaalde jobs die gekenmerkt worden door relatief lange werkuren en die veel flexibiliteit eisen van werknemers. Indien de organisatie van het werk in deze jobs aangepast kan worden zodat werknemers inwisselbaar worden op een relatief goedkope manier, dan verdwijnt de nood aan lange werkuren en flexibele werknemers, en dat zou de doorstroom van vrouwen naar deze jobs verbeteren. Het hoger genoemde voorbeeld van het beroep van huisarts waar informatiesystemen ervoor hebben gezorgd dat patiënten door collega’s kunnen worden behandeld zodat ook deeltijds werk mogelijk wordt, illustreert dat deze strategie veelbelovend is. **Jobs kunnen minder “greedy” worden** als het werk en de communicatiesystemen zo worden georganiseerd dat werknemers op een relatief goedkope manier voor elkaar kunnen inspringen en dat collega’s onafhankelijk kunnen werken en niet permanent van elkaar afhankelijk zijn, zodat flexibiliteit en verminderde werkuren minder of niet gepenaliseerd worden bij beslissingen over aanwervingen en promoties. Organisaties kunnen hier een rol spelen door jobs zo te hervormen zodat de productiviteit minder afhankelijk is van lange werkuren en permanente beschikbaarheid. De vertaling van deze strategie naar concrete beleidsacties vergt echter bijkomend onderzoek en wellicht een beroepsspecifieke aanpak.

Een andere aanpak voor het terugdringen van de carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen, bestaat erin om het genderverschil in **werkuren** te verkleinen. Ook hier zijn er geen eenvoudige oplossingen. Het genderverschil in werkuren kan gedicht worden indien de rolverdeling binnen het gezin evenwichtig zou worden, maar die rolverdeling blijkt hardnekkig en beleidsmakers hebben er weinig vat op. Een tweede piste is een arbeidsduurvermindering. Dit is niet de plaats om het debat rond arbeidsduurvermindering te schetsen, maar voorstanders hebben een punt als ze argumenteren

dat een arbeidsduurvermindering zou bijdragen tot meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt indien ze kan leiden tot veranderende normen over wat een normale arbeidsduur is voor een voltijdse job. Een derde piste is om maatregelen te nemen die vrouwen, die dat wensen, in staat stellen om voltijds te participeren op de arbeidsmarkt zoals gezinsondersteunende maatregelen of het faciliteren van telewerk (zie verder).

Een meer evenwichtige taakverdeling binnen het gezin wordt gezien als een belangrijke hefboom voor het verkleinen van de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen. De meeste beleidsaandacht voor het stimuleren van een meer gelijke taakverdeling gaat uit naar het aanmoedigen van **vaderschapsverlof**, en een verplichte verdeling van het ouderschapsverlof (Economist, 2017; van Tienhoven, 2023). In afwezigheid van dergelijke maatregelen is het doorgaans de moeder die na de geboorte thuis blijft en de kinderopvang opneemt – zeker als de vader beter betaald wordt – maar die beslissing bepaalt een patroon en een rolverdeling in het gezin met levenslange gevolgen. Zweden heeft een stelsel waarin ouders tot 480 dagen ouderschapsverlof kunnen opnemen, maar waarvan 90 dagen minimaal door vaders moeten worden opgenomen (gelijkaardige incentives bestaan in Noorwegen, IJsland en Portugal), al blijft in de praktijk 70 procent van de beschikbare dagen in Zweden opgenomen worden door moeders (OECD, 2023). Empirische studies lijken aan te geven dat vaders die vaderschapsverlof opnemen later meer bijdragen aan de kinderopvang en het huishoudelijk werk, maar dit is geen overtuigend bewijs voor de causale impact van het vaderschapsverlof aangezien de vaders die vaderschapsverlof opnemen een selecte groep zijn die wellicht sowieso al meer zouden hebben bijgedragen in het huishouden (onafgezien van het beleid). Het kleine aantal studies dat wel gebaseerd is op een overtuigende methode, laat vooralsnog geen duidelijke impact zien van maatregelen rond verplicht vaderschapsverlof op de latere taakverdeling in het gezin (Bertrand, 2018). Maar dat betekent niet dat er geen impact is. Om de eventuele impact te kunnen meten, is er onderzoek nodig over een voldoende lange termijn volgend op een substantiële uitbreiding van het vaderschapsverlof – en deze situatie is vandaag eenvoudigweg niet voor handen. Een bekend onderzoek dat waarschuwt voor mogelijke neveneffecten van verplicht vaderschapsverlof, onderzocht het effect van dit soort maatregelen op academici en toonde aan dat de vaders de bijkomende tijd gebruikten om extra te publiceren/werken waardoor de genderkloof groter werd in plaats van kleiner (Ante col et al., 2018), al speelt dit effect natuurlijk niet in beroepen waar niet gewerkt kan worden tijdens verlofperiodes. En ook kwalitatief onderzoek op basis van interviews met Vlaamse vaders die vaderschapsverlof opnemen, waarschuwt dat een verlenging van het vaderschapsverlof allesbehalve een wonderoplossing is om snel te komen tot een gelijke taakverdeling in het gezin: zelfs in gezinnen waar vaderschapsverlof wordt opgenomen blijken genderrollen over de taakverdeling in het gezin hardnekkig (van Tienhoven, 2023). Een uitbreiding van het vaderschapsverlof kan alleen bijdragen aan een meer gelijke taakverdeling indien vaders tijdens het verlof daadwerkelijk zorg opnemen, en vervolgens na het verlof die zorg blijven opnemen.

Over de effecten van **moederschapsverlof** is het onderzoek duidelijker. Er is veel variatie tussen landen in de lengte van het moederschapsverlof en onderzoek toont aan dat een genereus stelsel van moederschapsverlof de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen vergroot en de doorstroom van vrouwen in carrières bemoeilijkt omdat het voor werkgevers de kosten/risico's vergroot voor de aanwerving van vrouwen (Olivetti & Petrongolo 2016; Bertrand, 2018). Helemaal geen moederschapsverlof, wat het geval is in de Verenigde Staten, leidt tot andere problemen want daardoor verlaten moeders vaak de arbeidsmarkt volledig (Economist, 2017). Meer algemeen kan gesteld worden dat “gezinsvriendelijke maatregelen” (moederschapsverlof of deeltijds werk) over het algemeen de participatiegraad verhogen, maar tegelijk ook de carrièreverschillen tussen werkende mannen en vrouwen vergroten. Er moet dus een evenwicht gezocht worden, maar vooral genereuze

maatregelen (zoals de graad van deeltijds werk in Nederland of de stelsels van moederschapsverlof in Scandinavische landen) moeten vermeden worden.

Een belangrijke groep van beleidsmaatregelen probeert om vrouwen, die dat wensen, in staat te stellen om voltijds te participeren op de arbeidsmarkt door te investeren in gezinsondersteunend beleid dat gezinnen toelaat om gezinstaken uit te besteden. De meeste aandacht voor gezinsondersteunend beleid gaat, terecht, naar de stelsels voor **kinderopvang** van baby's en peuters. Het aandeel ouders met kinderen jonger dan 3 jaar dat gebruik maakt van formele kinderopvang ligt in Vlaanderen en België relatief hoog in vergelijking met andere landen in de EU (Eurostat, 2022), al zijn er in Vlaanderen tegelijk ook ernstige tekorten in het aantal opvangplaatsen: meer dan een derde van de ouders die in 2022 kinderopvang zochten, vond geen plaats (De Tijd, 2023)

Maar gezinsondersteuning en de uitbesteding van gezinstaken is veel ruimer dan kinderopvang alleen. Ook de organisatie van het **kleuter- en lager onderwijs** (uurregeling en vakantieregeling) heeft een belangrijke impact op de arbeidsparticipatie van vrouwen, en dus hun carrières en de doorstroom (The Economist, 2011; Deschacht, 2023). De relatief rigide schooluren in het Vlaamse kleuter- en lager onderwijs, in vergelijking met de kinderopvang, zorgen ervoor dat vooral moeders hun arbeidssituatie aanpassen door deeltijds te gaan werken of te veranderen van job. Onder Belgische moeders neemt de graad van deeltijds werk fors toe wanneer het oudste kind de overgang maakt naar het kleuteronderwijs: de helft van de moeders met kinderen in het lager onderwijs werken deeltijds (Deschacht, 2023).

Poetschulp via bv. het stelsel van de Dienstencheques maakt de uitbesteding van bepaalde poestaken mogelijk. Thuiszorg biedt niet alleen zorg voor de zorgbehoevende maar is ook een ondersteuning voor mantelzorgers. En de **uitbesteding van gezinstaken** verloopt niet alleen via overheidsbeleid en subsidiëring, maar ook via initiatieven op de private markt. Bezorgplatformen voor maaltijdleveringen, zoals Deliveroo, maken het mogelijk om de boodschappen eens over te slaan; leveringen aan huis door supermarkten laten gezinnen toe om een verplaatsing naar de supermarkt uit te sparen; platformen voor babysitters laten gezinnen toe om een kinderopvang te vinden; de groei van de e-commerce laat gezinnen toe om producten te bestellen en te laten leveren zonder op zoek te moeten gaan naar een winkel die het product in voorraad heeft. Al deze initiatieven hebben een impact op de manier waarop gezinnen een evenwicht zoeken tussen arbeid en gezin.

De combinatie arbeid-gezin wordt bovendien niet alleen beïnvloed door gezinsondersteunende maatregelen en diensten, maar ook door de veranderende organisatie van het werk. De meest relevante tendens in de werksfeer is de opkomst van **het Nieuwe Werken**, dat verwijst naar de toenemende plaats- en tijdsafhankelijkheid van het werk in sommige jobs. Telewerk en thuiswerk zorgen ervoor dat de pendeltijd vrijkomt, en zorgen vaak ook voor meer flexibiliteit en autonomie in het inplannen van de werkuren. Telewerk kan de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen echter ook vergroten indien het de genderongelijkheid in de verdeling van de huishoudelijke taken versterkt of indien vooral vrouwen telewerken en indien telewerk de kansen op promoties naar hogere functies negatief beïnvloedt (Nauter & Piton, 2022). Bovendien is telewerk onmogelijk in heel wat beroepen, zodat het onmogelijk een oplossing kan bieden voor alle werkende ouders.

Een laatste set van beleidsmaatregelen probeert op een meer directe manier in te werken op de doorstroom van vrouwen – in tegenstelling tot vormen van gezinsbeleid die eerder structureel/flankerend van aard zijn. De bekendste maatregel is het instellen van **genderquota**, zoals die in België onder meer bestaan voor de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven. Quota zijn een effectieve manier om relatief snel genderevenwichten te bekomen in hoge functies en dit leidt vervolgens tot een meer inclusieve besluitvorming en rolmodellen voor bredere groepen van vrouwen in de arbeidsmarkt, maar er zijn ook een aantal beperkingen aan dit beleidsinstrument. Quota zijn

verantwoord indien discriminatie aan de basis ligt van de ondervetegenwoordiging van vrouwen, maar indien de oorzaak ligt bij verschillen in productiviteit (bv. verschillen in werkuren) dan leiden quota mogelijk tot geforceerde en inefficiënte uitkomsten. Een evaluatie van de Belgische quota voor raden van bestuur vindt bijvoorbeeld geen positieve (maar eerder negatieve) effecten op de performantie van de betrokken bedrijven (Soare et al., 2022). Quota kunnen een gunstig effect hebben indien het zorgt voor zichtbare vrouwelijke rolmodellen die andere vrouwen kunnen inspireren (denk aan de genderquota voor politici in de lijstvorming bij verkiezingen), maar dit argument geldt niet voor alle hoge functies. Onderzoek naar de quota voor raden van bestuur in Noorwegen wees uit dat de quota geen effect hadden op de promotiekansen van andere vrouwen in de betrokken bedrijven (Bertrand, 2018). Hoewel er heel veel aandacht is voor quota bij sommige beleidsmakers, zijn de effecten ervan vaak beperkt. Het directe effect van de quota voor raden van bestuur is beperkt tot de positie van een beperkt aantal topvrouwen, en verhelpt weinig aan de bredere problematiek van de gebrekkige doorstroom van vrouwen op de arbeidsmarkt (Deschacht, 2013). Ook de details zijn belangrijk bij de implementatie van quota. De universiteit van Eindhoven stelde gedurende enkele jaren alleen maar vrouwen aan (geen enkele man maakte nog een kans bij vacatures), omdat de quota ondoordacht waren geïmplementeerd. Slimme quota vereisen een zeker genderevenwicht in de promoties (de flows) in plaats van in het aantal mannen en vrouwen in topfuncties (de stocks) zodat de eventuele discriminatie bij promoties onmiddellijk wordt weggewerkt en er een evolutie kan plaatsvinden naar genderevenwicht op een geleidelijke manier die rekening houdt met de omloopsnelheid van de verschillende functies (Deschacht, 2013). De ervaringen met quota in andere landen wijzen op enkele goede praktijken zoals het inschakelen van een externe partner om te begeleiden in het selectieproces, erover waken dat meer dan één vrouw op de shortlist van kandidaten komt, en overwegen om de termijnen van mandaten in te korten om de omloopsnelheid te verhogen (Economist, 2019). Een aan quota verwante tendens is dat heel wat organisaties vrouwen actief aanmoedigen om deel uit te maken van beslissingsraden om te zorgen voor een meer vrouwvriendelijke besluitvorming en om netwerkvorming te stimuleren, maar een pervers effect van dit beleid is dat het leidt tot extra werklast voor de betrokken vrouwen.

Een andere beleidsmaatregel die op een meer directe manier poogt om vrouwen sneller te laten doorstromen, is het stimuleren van **transparantie** over de mogelijkheden voor promoties en loononderhandelingen. Onderzoek toont immers aan dat mannen (in tegenstelling tot vrouwen) hogere lonen vragen wanneer het niet duidelijk is of er kan onderhandeld worden over het loon, terwijl dit genderverschil verdwijnt wanneer het vooraf duidelijk is dat er wel kan onderhandeld worden over het loon (Leibbrandt & List, 2015). Transparantie over de verloning binnen organisaties vormt een basis om oneerlijke of verouderde praktijken aan te pakken die mogelijk nadelig zijn voor vrouwen, en ze kunnen vrouwen aanmoedigen om te kandidaten voor beter verloonde beroepen en functies. De Belgische loonkloofwet verplicht grote ondernemingen om tweejaarlijks de interne loonkloof in kaart te brengen en te bespreken met de personeelsafgevaardigden, en een recente Europese richtlijn rond loontransparantie wil deze rapportering van de loonkloof binnen ondernemingen bijsturen, en de vermelding van lonen in vacatures verplichten.

Een ander initiatief zijn **mentoring**- en coaching-programma's waarin vrouwen begeleid worden door ervaren leiders, om ervaringen en kennis door te geven. Een evaluatie van een mentoringprogramma voor jonge vrouwelijke economen in de VS tussen 2004 en 2014 wijst uit dat mentoring de doorstroom van vrouwen inderdaad kan verbeteren (Blau et al., 2010). Vrouwen die deelnamen aan het mentoringprogramma, waarbij vrouwelijke senior economen in workshops informatie deelden over hoe een succesvolle carrière uit te bouwen en waarbij de deelnemers aan het programma elkaar leerden kennen en zo een breder netwerk kregen onder jonge ambitieuze vrouwen in hun onderzoeksveld, bleken de academische sector minder snel te verlaten en hadden een hogere kans

om een vaste positie te bekomen aan hoog gerankte universiteiten. Dit mentoringprogramma en de studie van Blau et al. (2010) zijn een goed voorbeeld van de manier waarop beleid geïmplementeerd kan worden op een manier die achteraf ook een rigoureuze impactevaluatie toelaat. Omdat er meer kandidaten waren voor mentoring dan er mentoren beschikbaar waren, werd er bij de uitrol van het mentoringprogramma beslist om een gerandomiseerd experiment op te zetten waarbij de toelating tot het programma random gebeurt. In elke ronde werden de kandidaten voor het mentoringprogramma willekeurig verdeeld in een groep die toegelaten werd tot het programma en een andere (controle) groep. Beide groepen kregen een bericht waarin werd uitgelegd dat er meer kandidaten waren dan er mentoren zijn en dat de deelnemers willekeurig geselecteerd werden uit de groep van kandidaten. Omdat de deelnemers aan het mentoringprogramma op een willekeurige manier werden geselecteerd, zijn beide groepen (de deelnemers en de controlegroep) zeer gelijkaardig, zodat onderzoekers achteraf nauwkeurig de effecten van het programma kunnen meten door de deelnemers te vergelijken met de kandidaten die niet konden deelnemen. Deze studie toont strikt gesproken niet aan dat mentoring de doorstroom van vrouwen als groep (in vergelijking met mannen) verhoogde, aangezien het mogelijk is dat de betere kansen voor de vrouwen uit het mentoringprogramma ten koste gingen van andere vrouwen. Maar daarvoor zijn geen indicaties en het feit dat mentoring de kansen van de deelnemers verhoogde pleit voor mentoring als een effectieve beleidsmaatregel.

Binnen veel organisaties en bedrijven is de wil aanwezig om te werken aan meer gendergelijkheid, soms gestimuleerd door overheidsbeleid (zoals de loonkloofwet in België die bedrijven verplicht om tweejaarlijks de interne loonkloof te bespreken met de personeelsafgevaardigden) of vanuit de wens om een sociaal verantwoordelijk imago te behouden bij stakeholders. Dit lijkt echter vooral een zaak van grote bedrijven, die de middelen hebben om een professioneel beleid rond gelijke kansen uit te bouwen en voor wie Corporate Social Responsibility doorgaans belangrijker is.

2. Overzicht van bestaande beleidsmaatregelen met betrekking tot de doorstroom van vrouwen

Dit luik biedt een beknopt overzicht van de bestaande beleidsmaatregelen die een impact hebben op de doorstroom van vrouwen in Vlaamse bedrijven en organisaties. De focus ligt daarbij op de Vlaamse Overheid (paragraaf 2), maar belangrijke maatregelen op het niveau van andere overheden worden ook meegenomen (paragraaf 3). Er wordt vanzelfsprekend gefocust op “gerichte maatregelen”, i.e. maatregelen die expliciet bedoeld zijn om het genderevenwicht op de arbeidsmarkt te verbeteren (bv. quota op basis van geslacht of mentoring-programma’s voor vrouwelijk talent. Maar dit overzicht wil ook de blik verruimen en een breder perspectief aanhouden door te beschrijven hoe structurele/flankerende maatregelen die op het eerste zicht niet direct verbonden zijn met de doorstroom van vrouwen, toch een cruciale impact hebben (paragraaf 4). Immers, zoals uiteengezet in de literatuurstudie (luik 1), de gebrekkige doorstroom van vrouwen in bedrijven blijft in belangrijke mate verbonden aan de rol die vrouwen opnemen in gezinnen, en in het bijzonder in de zorg voor jonge kinderen, en het daarmee verbonden arbeidsaanbod van vrouwen (beroepskeuzes, deeltijds werk, aantal werkuren, ...). In die zin vertrekt dit overzicht vanuit een visie van “gender mainstreaming”, i.e. de visie dat gendergelijkheid beter nagestreefd wordt wanneer er aandacht wordt gegeven aan de genderdimensie in alle beleidsdomeinen.

Gerichte maatregelen van de Vlaamse overheid

Verschillende beleidsmaatregelen van de Vlaamse overheid hebben als doel om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken en de doorstroom van vrouwen in organisaties te verbeteren. Deze maatregelen zijn natuurlijk beperkt tot de Vlaamse bevoegdheden en hier moet opgemerkt worden dat belangrijke hefboomen en beleidsinstrumenten behoren tot de federale bevoegdheden, zoals de regelgeving over het arbeidsrecht (inclusief de arbeidsduur), het sociaal overleg, het opleggen van bepaalde quota en het loonbeleid. De voornaamste gerichte beleidsinstrumenten voor arbeidsmarktbeleid op het niveau van de regio's zijn beperkt tot de arbeidsbemiddeling, onderwijs en opleiding, en tot de arbeidsrelaties met het overheids- en onderwijspersoneel waar de Vlaamse overheid als werkgever optreedt (daarnaast beschikt de Vlaamse Overheid wel over cruciale bevoegdheden die een structureel/flankerend beleid op het vlak van gezinsondersteuning toelaten, zie verder §4).

Verschillende Vlaamse decreten verbieden genderdiscriminatie of zijn gericht op het verbeteren van het genderevenwicht in hoge functies. Het Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (2002) verbiedt onder meer verwijzingen naar geslacht in vacatures, discriminatie op basis van geslacht in de arbeidsbemiddeling, verwijzingen naar geslacht in beroepsopleidingen, het belemmeren van promotiekansen op basis van geslacht in het werkgelegenheidsbeleid, en het verplicht de opmaak van actieplannen, voortgangsrapporten en streefcijfers binnen de Vlaamse overheid en het onderwijs. Het Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (2008) verbiedt discriminatie op grond van onder meer geslacht in alle gebieden die de Vlaamse bevoegdheden omvatten. En het Bestuursdecreet (2018) legt quota op voor Raden van Bestuur van overheidsinstanties: ten hoogste twee derden van de bestuursleden mogen van het zelfde geslacht zijn.

Binnen de Vlaamse overheid staat het Team Gelijke Kansen binnen de afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering van het Agentschap Binnenlands Bestuur in voor de beleidsvoorbereiding van het gelijkekansenbeleid (wetenschappelijke expertise ontwikkelen, middenveld versterken, sensibiliseren, regelgeving voorbereiden en monitoren, ...) en voor het stimuleren van een horizontaal en geïntegreerd gelijkekansenbeleid over de verschillende beleidsdomeinen heen. Daarnaast is er ook de Dienst Diversiteitsbeleid binnen het Agentschap Overheidspersoneel dat instaat voor het coördineren van beleid en acties voor een evenredige participatie en diversiteit binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.

Met het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) beschikt de Vlaamse overheid over een **meldpunt** waar burgers terecht kunnen wanneer ze menen gediscrimineerd te worden voor zaken die onder de Vlaamse bevoegdheden vallen (al zijn die voor de arbeidsmarkt beperkt tot de arbeidsbemiddeling en, eenmaal ergens in dienst, tot personeelsleden in het onderwijs en de statutairen bij de Vlaamse Overheid). Het VMRI voorziet een bemiddelingstraject met de betrokken partijen en beschikt over een geschillenkamer die een niet-bindend oordeel uitspreekt wanneer een bemiddeling niet tot een oplossing leidt. Voor meldingen die niet onder de Vlaamse bevoegdheden vallen kunnen burgers terecht bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

De Vlaamse overheid heeft vooral een impact op de doorstroom van vrouwen via het beleid dat ze in de hoedanigheid van werkgever voert ten aanzien van het **overheidspersoneel**. De Vlaamse overheid is immers een grote werkgever (bijna 30,000 werknemers) en ze heeft als werkgever een voorbeeldfunctie in het realiseren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Gedurende enkele jaren werden **streefcijfers** aangehouden om een aandeel van 40 procent vrouwen te behalen in zowel de middenkaderfuncties als de topfuncties tegen eind 2020. Voor de middenkaderfuncties werd de kaap gehaald in 2021, na een gestage groei van het aandeel vrouwen

(15 jaar eerder bedroeg het aandeel vrouwen slechts 26 procent). Voor topfuncties wordt het streefcijfer niet gehaald: de voorbije jaren schommelde het aandeel vrouwen rond de 30 procent, maar in 2022 viel het aandeel terug tot 23 procent (het niveau van 15 jaar eerder). De topfuncties zijn echter een kleine groep zodat kleine verschuivingen zorgen voor relatief sterke schommelingen in het aandeel vrouwen. De Dienst Diversiteitsbeleid moedigt vrouwen actief aan om te kandideren voor functies door het verspreiden van informatie over vacatures via een nieuwsbrief en door **rolmodellen** in de kijker te plaatsen via podcasts en getuigenissen van topambtenaren. Het Team Leiderschap biedt opleidingen aan rond leiderschap, een mentoring-programma voor personeel in het middenkader dat een functie in het topkader ambieert, en het “Boost-traject” voor vrouwen in het midden- en topkader dat vrouwelijk talent zichtbaar maakt en vrouwen de nodige boost wil geven om een voorbeeld te zijn voor zichzelf en anderen. In samenwerking met het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel worden hindernissen in het rekruterings- en selectieproject weggewerkt. Het overheidspersoneel beschikt ook over een relatief ruim aanbod aan maatregelen, in vergelijking met werknemers in andere organisaties en de privé-sector in het bijzonder, die de **combinatie arbeid-gezin** vereenvoudigen. Personeelsleden hebben 35 vakantiedagen per jaar en telewerken en plaats- en tijdsafhankelijk werken is mogelijk binnen veel functies. Er is een aanbod van kinderopvang voor kinderen van het overheidspersoneel tijdens de herfst-, krokus-, Paas- en zomervakanties. De Vlaamse overheid besteedt ook aandacht en middelen aan de **monitoring** van en onderzoek naar evenredige participatie binnen het overheidspersoneel. De Dienst Diversiteitsbeleid volgt halfjaarlijks het aandeel vrouwen in midden- en topfuncties op, en in samenwerking met Statistiek Vlaanderen is er periodiek en meer diepgaand “Genderonderzoek naar werksituatie en salaris bij de Vlaamse overheid” (GOVO) (Van Dongen et al., 2022). Uit het recentste GOVO-onderzoek blijkt dat er minder vrouwen zijn in de hoogste salariscategorieën, dat er grote verschillen zijn in het aandeel vrouwen tussen de beleidsdomeinen en de entiteiten, en dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de jongere leeftijdsgroepen (dit laatste zien we in veel organisaties en bedrijven en het wijst doorgaans op een inhaalbeweging in de vervrouwelijking van het personeelsbestand die aan gang is). De Dienst Diversiteitsbeleid coördineert ook opdrachten voor **wetenschappelijk onderzoek** over de evenredige participatie van onder meer vrouwen en mannen. Via correspondentietesten (praktijktesten) werd recent onderzocht of er discriminatie is in de eerste fase van aanwerving bij de Vlaamse overheid, door twee sollicitaties te versturen van kandidaten met een gelijkwaardig profiel die enkel verschillen op het vlak van geslacht en vervolgens te meten wie uitgenodigd wordt voor de volgende fase van de selectieprocedure. Deze onderzoeksopdracht verdient lof aangezien correspondentietesten de enige methode zijn op basis waarvan discriminatie op een geloofwaardige manier kan worden onderzocht, en aangezien weinig organisaties dit soort testen intern (durven) uitvoeren. Het onderzoek brengt een aantal aandachtspunten naar voren en een belangrijke kanttekening is dat vacatures voor kaderfuncties en bevorderingen niet onderzocht werden omwille van het lage aantal sollicitanten, maar de voornaamste conclusie is dat er geen significante verschillen (discriminatie) naar geslacht gevonden werden in de uitnodigingskansen (Leysen et al., 2023). Een ander “Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid” (2022) formuleert aanbevelingen om vacatures aantrekkelijker te maken voor vrouwen en benadrukt het belang van flexibiliteit om de combinatie werk-privé te optimaliseren aangezien het beeld toch lijkt te bestaan dat van topambtenaren verwacht wordt dat ze beschikbaar zijn tijdens bijvoorbeeld vakanties en buiten de reguliere werkuren (Koçak & Deros, 2022).

Het Bestuursdecreet (2018) legt quota op voor **advies- en bestuursorganen** in de Vlaamse publieke sector. Om te komen tot een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen mogen maximaal twee derden van de leden van hetzelfde geslacht zijn. Uit de recentste monitoring uit 2022 over 98 entiteiten (organisaties zoals de Plantentuin Meise, Aquafin, de VRT, ...) blijkt dat het quotum gehaald wordt in 233 van de 302 organen (77 procent) waarvoor de bepalingen van toepassingen zijn

en waarover informatie beschikbaar is (Agentschap Overheidspersoneel, 2022). Er is dus nog marge voor verbetering aangezien een substantieel deel van de organen niet conform de bepalingen is.

De Vlaamse overheid beschikt ook over beleidsinstrumenten om de evenredige participatie van vrouwen en mannen te verbeteren in de **onderwijsinstellingen** die ze financiert. Verschillende universitaire decreten bepalen dat bestuurs- en adviesraden op het niveau van de instelling een evenwichtige verdeling naar geslacht dienen te hebben. In de allocatie van sommige onderzoeksfondsen zit een diversiteitsparameter die rekening houdt met het aantal vrouwelijke professoren en post-docs. De rectoren wordt gevraagd om genderactieplannen op te stellen en dat heeft geleid tot periodieke monitoring van de doorstroom van vrouwen aan de universiteiten. Ook de inrichting van de interuniversitaire Master in Gender en Diversiteit moet vermeld worden aangezien deze opleiding diversiteitsexperten opleidt die vervolgens vaak zorgen voor de realisatie van diversiteitsbeleid in organisaties en instellingen.

In het basis- en secundair onderwijs en in de zorg zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd en is er dus evenmin sprake van evenredige participatie. In januari 2023 was 83 procent van de personeelsleden in het lager onderwijs een vrouw en in het kleuteronderwijs 97 procent (Onderwijs Vlaanderen, 2023). Deze cijfers omvatten zowel het onderwijzend personeel als het bestuurspersoneel (directies). Het aandeel vrouwen is echter nog een stuk groter in het onderwijzend personeel dan in het bestuurspersoneel, wat aangeeft dat mannen vaker doorstromen naar het directieniveau. In januari 2023 was 89 procent van het onderwijzend personeel in het basisonderwijs een vrouw en slechts 70 procent van het bestuurspersoneel (Onderwijs Vlaanderen, 2023). Hoewel het Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (2002) het onderwijs verplicht om actief mee te werken aan het realiseren van een evenredige participatie en tot het opstellen van actieplannen en voortgangsrapporten en hoewel het diversifiëren van het lerarenkorps ingeschreven is in het huidige regeerakkoord, moet opgemerkt worden dat het onderwijs deze verplichtingen vandaag niet nakomt (Commissie Diversiteit, 2020).

Anderzijds moet wel het beleid vermeld worden dat een beter genderevenwicht beoogt onder de leerlingen. De opleidingsprofielen vandaag bepalen immers de beroepsprofielen en doorstroom op de arbeidsmarkt van morgen. Zo is één van de doelstellingen van de STEM-agenda 2023 om meer meisjes aan te trekken in technische, exact-wetenschappelijke en wiskundige (STEM) opleidingen (Departement Werk en Sociale Economie, 2021). Er werd ook een STEM-monitor ontwikkeld die de doelstellingen moet opvolgen aan de hand van een aantal indicatoren. Uit de recentste monitor voor het schooljaar 2020-21 blijkt dat het aandeel meisjes dat in de derde graad secundair onderwijs in een STEM-richting start, slechts 32 procent bedraagt. Er zijn bovendien aanzienlijke verschillen tussen de onderwijsvormen: in het aso is de verdeling ongeveer fifty-fifty, maar in het bso bedraagt het percentage meisjes slechts 4 procent van de STEM-leerlingen (Onderwijs Vlaanderen, 2022). In het hoger onderwijs zijn 35 procent van de diploma's die worden uitgereikt aan mannen uit STEM-richtingen, tegenover slechts 8 procent bij vrouwen (SV, 2023).

De Vlaamse Overheid voert campagnes en voorlichtingsinitiatieven uit om te sensibiliseren rond **gendersocialisatie** en genderstereotypen, zoals genderklik.be. De Vlaamse Overheid ondersteunt het interfederaal plan 'Women in Digital' dat tot doel heeft om meer vrouwen aan te trekken in de digitale sector (FOD Economie, 2021). De Vlaamse overheid stimuleert ook initiatieven bij lokale overheden en andere organisaties: het Agentschap Binnenlands Bestuur verspreidt een nieuwsbrief voor lokale besturen om ideeën uit te wisselen over lokale goede praktijken en vormingsinitiatieven rond gelijkheidskansenbeleid, en ze voorziet subsidies voor projecten bij lokale besturen, organisaties en bedrijven die tot doel hebben om gelijke kansen te stimuleren op vlak van onder meer gender. In 2021 was er een bijkomende projectoproep met focus op **gedeeld ouderschap**. De Vlaamse overheid biedt

ook een structurele ondersteuning van middenveldorganisaties die in het kader van de regelgeving of het beleid rond genderongelijkheid op de arbeidsmarkt een sleutelrol opnemen. En ook vanuit andere beleidsdomeinen dan Gelijke Kansen worden projecten ondersteund die de doorstroom van vrouwen versterken. Zo heeft het Fempreneurs-project tot doel om via mentoring en workshops **vrouwelijk ondernemerschap** te versterken (VLAIO, 2022). Vrouwelijk ondernemerschap bevordert de diversiteit onder zelfstandigen en in de zakenwereld, het leidt tot inspirerende rolmodellen en het doorbreken van genderstereotypen, en het biedt vrouwen de mogelijkheid om leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen en te versterken.

Gerichte maatregelen op andere beleidsniveaus

Gezien de ruime bevoegdheden van de Federale overheid over het arbeidsrecht, het sociaal overleg en het loonbeleid, is het nuttig om de belangrijkste federale regelgeving en beleidsmaatregelen te overlopen. De **Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen** (2007) verbiedt elke discriminatie op basis van geslacht in de werksfeer (o.a. bij de aanwerving, verloning, promotiekansen en ontslag). Naast geslacht heeft de wet ook betrekking op een reeks andere beschermde criteria waaronder zwangerschap, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden en genderidentiteit. Het criterium gezinsverantwoordelijkheden werd toegevoegd bij de herziening van de wet in 2022 en verwijst onder meer naar de zorgtaken van ouders en de verloven die ze daarvoor opnemen, met als doel om werknemers die bijvoorbeeld een verlof opnemen te beschermen tegen nadelige behandeling en om te garanderen dat ze na afloop van een verlof kunnen terugkeren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie.

Naast het eerder genoemde federale meldpunt voor discriminatie, maakt federale wetgeving ook het gebruik van **praktijktesten** door de sociale inspectie mogelijk voor het vaststellen van discriminatie. Een recente wetswijziging geeft de sociale inspectie meer ruimte om die uit te voeren (Wet betreffende de vaststellingen inzake discriminatie van 1 april 2022).

De Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (**Loonkloofwet**, 2012) verplicht onder meer een evaluatie van de sectorale functieclassificatiesystemen op genderneutraliteit en de organisatie van een overleg over en monitoring van de loonkloof binnen ondernemingen. Veel sectorale functieclassificaties waren sterk verouderd en functies die doorgaans vaak door vrouwen worden uitgevoerd waren in sommige gevallen ingeschaald op een (laag) niveau dat niet te verantwoorden viel op basis van objectieve criteria. De evaluatie heeft bijdragen aan de modernisering van de functieclassificaties die vandaag doorgaans opgemaakt worden op basis van een analytische aanpak en objectieve criteria, waardoor genderdiscriminatie minder waarschijnlijk is. Wellicht belangrijker is de verplichting voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers om tweejaarlijks een rapport op te stellen over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in het bedrijf. Deze monitoring zorgt voor aandacht en een interne reflectie onder het management en de personeelsafgevaardigden over de oorzaken van de loonkloof en de doorstroom van vrouwen in de onderneming. Sommige grote ondernemingen hebben deze verplichting aangegrepen om tweejaarlijks een meer diepgaande monitoring uit te voeren met een analyse van de promotiekansen en actieplannen om de doorstroom van vrouwen te verbeteren. Een recente Europese richtlijn rond loontransparantie wil deze rapportering van de loonkloof binnen ondernemingen bijsturen, en de vermelding van lonen in vacatures verplichten (Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023).

Met de Quotawet (2011) legde België, als één van de eerste landen, quota op voor de **raden van bestuur** van beursgenoteerde ondernemingen: na een overgangperiode moesten ten minste een

derde van de bestuursleden vrouwen zijn. Een recente berekening door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geeft aan dat het aantal vrouwelijke bestuursleden verviervoudigd is van 8 procent 2008 tot 34 procent in 2020, dat 98 procent van de bedrijven voldeed aan de Quotawet in 2020, maar dat in directiecomités – waar de Quotawet niet geldt – het aandeel vrouwen achterblijft op 14 procent (IGVM, 2022). Daaruit zou geconcludeerd kunnen worden dat de Quotawet werkt, maar anderzijds suggereert dit ook het uitblijven van de oversijpelings-effecten waarop doorgaans gehoopt wordt bij het instellen van quota. Een ander domein waar quota gelden is de politiek, waar onder meer een gelijke genderverdeling opgelegd is voor de kandidaten op kieslijsten (pariteitswetten). Mede als gevolg van deze quota is het aandeel vrouwelijke verkozenen in bijvoorbeeld het Vlaams Parlement toegenomen van 18 procent in 1995 tot 47 procent in 2019.

Structurele/flankerende beleidsmaatregelen

Uit de literatuurstudie (luik 1) bleek dat het beste internationaal onderzoek aangeeft dat de voornaamste oorzaak voor de aanhoudende genderverschillen in carrières ligt bij genderverschillen in werkuren en dat die verschillen grotendeels ontstaan in het gezin en in het bijzonder in de zorg over kinderen. Heel wat beleidsmaatregelen hebben een impact op de werkuren van vrouwen en mannen, hetzij rechtstreeks, via de ondersteuning of een betere verdeling van gezinstaken of via maatregelen die de combinatie arbeid-gezin verbeteren, en deze maatregelen zijn dan ook cruciaal voor beleid dat de doorstroom van vrouwen op de arbeidsmarkt wil verbeteren.

In de eerste plaats is er de regulering van de **arbeidsduur**. De normale arbeidsduur bedraagt in België 38 uur per week, maar in veel beter betaalde beroepen (waaronder leidinggevende functies, kaderleden, ...) is de arbeidsduurregelgeving hetzij niet van toepassing of ze wordt niet nageleefd. Het is bijvoorbeeld algemeen bekend dat de arbeidsduur bij artsen in opleiding de normale arbeidsduur ruimschoots overschrijdt tot gemiddeld 60 uur per week (Meeussen, 2023). Dezelfde problematiek speelt in andere beroepen, zoals bijvoorbeeld de post-docs aan de universiteiten om een voorbeeld te noemen waar de Vlaamse overheid een verantwoordelijkheid draagt. Er zijn beleidsinitiatieven, bijvoorbeeld voor de artsen in opleiding, maar de impact hiervan is onduidelijk en in elk geval ontbreekt een geïntegreerd beleid dat beoogt om via het reguleren van en het toezien op de arbeidsduur de doorstroom van vrouwen te verbeteren.

Een ander aspect van de arbeidsduur heeft betrekking op “**gezinsvriendelijke maatregelen**” (zoals ouderschapsverlof of deeltijds werk). Algemeen kan gesteld worden dat dergelijke maatregelen de participatiegraad verhogen, maar tegelijk ook de carrièreverschillen tussen werkende mannen en vrouwen vergroten. België kent een hoge graad van deeltijds werk in vergelijking met andere Europese landen (om complexe redenen is dit historisch gegroeid). Bestaande beleidsmaatregelen zoals de stelsels rond deeltijds tijdskrediet/loopbaanonderbreking, en de Vlaamse aanmoedigingspremie, stimuleren deeltijds werk. De opnamegraad van de verlofstelsels verschilt sterk tussen vrouwen en mannen, en sommige stelsels werden recent hervormd (Thil et al., 2023). Op 1 januari 2023 werd het vaderschapsverlof verder uitgebreid zodat vaders en meeouders vandaag recht hebben op 20 dagen geboorteverlof (tegenover maximaal 7 dagen voor 2020). Ook kan voltijds tijdskrediet sinds 1 januari 2023 enkel nog opgenomen worden voor kinderen tot en met 5 jaar (voorheen was dit 8 jaar).

Met gezinsondersteunend beleid worden alle beleidsmaatregelen bedoeld worden die een invloed hebben op de mate waarin gezinnen bepaalde gezinstaken kunnen uitbesteden. De meeste aandacht voor gezinsondersteunend beleid gaat, terecht, naar de stelsels voor kinderopvang van baby's en peuters. Het aandeel ouders met kinderen jonger dan 3 jaar dat gebruik maakt van formele **kinderopvang** ligt in Vlaanderen en België relatief hoog in vergelijking met andere landen in de EU,

maar er zijn in Vlaanderen ernstige tekorten in het aantal kinderopvangplaatsen. De Vlaamse Regering besliste recent om het budget voor kinderopvang fors te verhogen om te investeren in bijkomende opvangplaatsen en kwaliteit, en om werkende ouders vanaf 1 januari 2024 meer voorrang te geven in hun zoektocht naar een geschikte plek en de voorrang voor gezinnen met een laag inkomen te beperken (Vlaamse Regering, 2023). De voorrang gaat naar ouders die minstens vier vijfde werken of een opleiding volgen, en dit gemiddeld voor een tweoudergezin zodat een gezin waar de ene partner voltijds werkt en de andere halftijds geen absolute voorrang krijgt. Als we de uitbreiding van de opvangcapaciteit even buiten beschouwing laten, dan zorgt de wijziging van de voorrangsregels er in essentie voor dat vrouwen die vier vijfde of voltijds werken nu meer kans hebben op een opvangplek terwijl de kans verkleint voor vrouwen die halftijds of minder werken. Aangezien hoge functies en beter betaalde beroepen voornamelijk voltijds worden ingevuld en aangezien promoties sterk samenhangen met arbeidsduur, kan dus verwacht worden dat de maatregel de doorstroom van vrouwen doorheen carrières verbetert. Naar jonge moeders die halftijds of minder werken creëren de nieuwe voorrangregels een incentive om de werkuren te verhogen, maar voor de groep voor wie dit onhaalbaar is (bv. bij onvrijwillig deeltijds werk) dreigt de maatregel de afstand tot de arbeidsmarkt net te vergroten. Het is op dit moment moeilijk om in te schatten hoe groot elk van deze effecten zal zijn, vooral omdat niet alleen de voorrangsregels veranderen maar ook de opvangcapaciteit. Verder onderzoek in de toekomst is nodig om de impact van deze hervorming en de grootte van de verschillende effecten te kwantificeren.

Maar naast de kinderopvang zijn er heel wat andere vormen van **gezinsondersteunend beleid**. Ook de impact van de organisatie van het kleuter- en lager onderwijs (uurregeling en vakantieregeling) kan niet onderschat worden: de relatief rigide schooluren in het Vlaamse kleuter- en lager onderwijs, in vergelijking met de kinderopvang, zorgen ervoor dat vooral moeders hun arbeidssituatie aanpassen door deeltijds te gaan werken of te veranderen van job. Poetshulp via bv. het stelsel van de Dienstencheques maakt de uitbesteding van bepaalde poetstaken mogelijk. Thuiszorg biedt niet alleen zorg voor de zorgbehoevende maar is ook een ondersteuning voor mantelzorgers.

Dit overzicht van bestaande beleidsmaatregelen met betrekking tot de doorstroom van vrouwen geeft aan dat de Vlaamse overheid, gezien haar bevoegdheden beschikt over relatief beperkte mogelijkheden voor gerichte maatregelen, maar dat ze beschikt over ruime bevoegdheden op het vlak van gezinsondersteunend beleid. En de internationale literatuur (zie luik 1) geeft aan dat net deze gezinsondersteunende maatregelen cruciaal zijn omdat we zien dat de divergentie van de carrières van mannen en vrouwen vooral samenhangt met deze gezinstaken, en met de zorg voor jonge kinderen in het bijzonder. Dit wijst op het belang van een doordachte en verregaande **gender mainstreaming** voor de Vlaamse Overheid, i.e. een geïntegreerde aanpak waarbij genderongelijkheid niet alleen benaderd wordt als een specifiek beleidsdomein, maar vanuit alle beleidsdomeinen. De beste resultaten kunnen gehaald worden wanneer er binnen elk domein structurele aandacht is voor de rol die gezinsondersteuning speelt voor het bevorderen van genderevenwicht op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit besef is binnen de Vlaamse Overheid aanwezig. Om de combinatie werk-privé te vereenvoudigen, vermeldt het huidige regeerakkoord bv. onder meer maatregelen als het gebruiksvriendelijker maken van de dienstencheques en het voorzien van meer, en meer flexibele, kinderopvang voor zowel peuters als schoolgaande kinderen door bv. sport op school na de schooluren. Het Team Gelijke Kansen binnen het Agentschap Binnenlands Bestuur heeft ook een horizontale opdracht om een geïntegreerd gelijkerekansenbeleid uit te werken en andere domeinen impulsen te geven om binnen het eigen domein initiatieven te nemen. Maar de andere beleidsdomeinen dienen binnen hun eigen bevoegdheden acties te ondernemen. Een horizontaal plan zou een visie en acties moeten omvatten, die gericht zijn op het verbeteren van de doorstroom van

vrouwen mbt hun carrières of over de rol van gezinsondersteunend beleid daarin. Er is nog marge om het nodige overheidsbreed beleid rond de doorstroom van vrouwen in carrières uit te werken.

3. Beleidsaanbevelingen

Uitgaande van de bestaande beleidsinitiatieven (zie luik 2) en de voornaamste bevindingen uit de internationale onderzoeksliteratuur over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies (luik 1), formuleren we de volgende beleidsadviezen voor de Vlaamse Overheid:

Het verbeteren van de doorstroom van vrouwen en genderevenwicht op de arbeidsmarkt als één van de doelstellingen van het Vlaamse gelijke kansenbeleid. De convergentie van de carrières van vrouwen en mannen vormt wellicht de belangrijkste arbeidsmarkttransformatie van de voorbije decennia. Deze evolutie naar een meer gendergelijke arbeidsmarkt toont aan dat een doordacht en volgehouden beleid kan leiden tot positieve verandering. De vooruitgang verloopt echter (te) traag, en dit dreigt bij sommige beleidsmakers te leiden tot hetzij berusting (“het komt wel goed op termijn”) of tot ongeduldige pogingen om bochten af te snijden vanuit de begrijpelijke ambitie om snel zichtbare resultaten te bekomen. Voor berusting is in elk geval geen plaats omdat het doorzetten van de trend naar meer gendergelijkheid allesbehalve gegarandeerd is door het bestaan van structurele belemmeringen. Er is nood aan een visie op lange termijn en aan een debat over de hervormingen die daartoe op korte termijn noodzakelijk zijn. Genderbeleid heeft ook betrekking op mannen want ook mannen zijn onderhevig aan sociale normen en verwachtingen op het vlak van carrières en gezinsrollen. Een meer gendergelijke arbeidsmarkt is immers een kwestie van rechtvaardigheid, en het is cruciaal voor de verdere empowerment van vrouwen, armoedebestrijding en economische welvaart. Het verbeteren van de doorstroom van vrouwen verdient een centrale plaats in de doelstellingen van het Vlaamse gelijkekansenbeleid, en die doelstelling moet concreet vertaald worden naar specifieke en overheidsbrede initiatieven.

Horizontaal en overheidsbreed beleid versterken met focus op gezinsondersteuning. De oorzaken van de beperkte doorstroom van vrouwen naar hoge functies zijn complex maar op basis van het meest overtuigende internationale onderzoek is er een consensus gegroeid dat de doorslaggevende oorzaak van de aanhoudende genderverschillen in carrières gezocht moet worden bij genderverschillen in werkuren – en dat die verschillen in werkuren in grote mate ontstaan in het gezin en in het bijzonder in de zorg voor jonge kinderen. De beleidsfocus kan dus best gehouden worden op maatregelen die gezinnen ondersteunen, die de combinatie arbeid-gezin vereenvoudigen, en die een meer evenwichtige taakverdeling binnen gezinnen stimuleren. Door haar beperkte arbeidsmarktbevoegdheden zou men kunnen concluderen dat de Vlaamse Overheid over weinig mogelijkheden beschikt om de doorstroom van vrouwen in bedrijven en andere organisaties te verbeteren, maar het tegendeel is waar. Gezien de ruime bevoegdheden van de Vlaamse Overheid op het vlak van gezinsondersteuning (met o.a. de kinderopvang, maar ook het kleuteronderwijs, de thuiszorg en de dienstencheques), beschikt ze over cruciale hefboomen om genderevenwichten in tewerkstelling te stimuleren. Gezinsondersteuning kan vrouwen en mannen, die dat willen, de mogelijkheid geven om meer of voltijds te participeren op de arbeidsmarkt door gezinstaken uit te besteden, zoals kinderopvang, mantelzorg of andere huishoudelijke taken. De beleidsfocus richten op gezinsondersteuning vereist een overheidsbreed beleid en een verregaande gender mainstreaming

binnen de Vlaamse Overheid, waarbij genderongelijkheid in tewerkstelling benaderd wordt vanuit alle beleidsdomeinen, die elk binnen hun bevoegdheden een visie ontwikkelen en acties ondernemen. Een versterking van het horizontale beleid vereist ook het nodige kader zodat andere domeinen aangesproken kunnen worden. En de beleidsfocus richten op gezinsondersteuning impliceert niet dat andere maatregelen zinloos zijn – integendeel. De oorzaken voor de gebrekkige doorstroom van vrouwen zijn complex en verscheiden, en dus is het nodig om op verschillende fronten te werken, onder meer bijvoorbeeld via streefcijfers en quota voor bepaalde posities, monitoring, mentoringprogramma's, stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap, of sensibilisering over genderstereotypen of een meer evenwichtige huishoudelijke taakverdeling. Maar een duidelijke beleidsfocus is nodig om versnippering te vermijden en om te vermijden dat maatregelen afglijden tot "window dressing" waarbij de aandacht voor structurele belemmeringen te veel naar de achtergrond verdwijnt.

Een beleid ontwikkelen rond de organisatie van het basisonderwijs. De organisatie van het basisonderwijs, en in het bijzonder het kleuteronderwijs, lijkt een niet te onderschatten impact te hebben op de werksituatie van moeders, die vaak overstappen op deeltijds werk of veranderen van job. De graad van deeltijds werk onder moeders neemt fors toe wanneer kinderen de overgang maken naar het kleuteronderwijs, en wanneer kinderen de lagere school bereiken werkt de helft van hun moeders deeltijds. De schooluren in het Vlaamse kleuteronderwijs zijn relatief rigide en beperkend in vergelijking met de kinderopvang: de school eindigt vaak relatief vroeg in de namiddag en rond de middag op woensdag, de organisatie van de naschoolse opvang is vaak niet overtuigend voor ouders van jonge kinderen, de vakantieperiodes zijn ruimer, er zijn pedagogische studiedagen en facultatieve verlofdagen, enzovoort. Vanuit haar bevoegdheid voor onderwijs, zou de Vlaamse Overheid stappen kunnen zetten om de opvangfunctie van het basisonderwijs te versterken. Onderzoek zou de organisatie van het basisonderwijs en de invloed ervan op de werksituatie van ouders beter in kaart kunnen brengen, en mogelijke hervormingen kunnen evalueren. De onderwijsinrichters kan gevraagd worden om de opvangfunctie in het kleuteronderwijs te evalueren. En er kan gedacht worden aan proeftuinen waarin enkele kleuterscholen meer worden georganiseerd als kinderopvang (naar het model van de kinderopvang), met ruimere uren en meer flexibiliteit voor ouders wanneer ze hun kinderen kunnen brengen en afhalen. Voor inspiratie kan ook gekeken worden naar de manier waarop de opvang van kleuters georganiseerd wordt in andere landen. In landen als Zweden, Denemarken, Finland en Noorwegen is de aanpak flexibeler en meer gericht op werkende ouders dan in Vlaanderen. Bijvoorbeeld, de Zweedse Förskola en de Deense børnehav, voor kleuters tot en met 5 jaar oud, zijn doorgaans open tussen 8u en 17h op elke weekdag (inclusief woensdag), maar kinderen kunnen (en worden in de praktijk) later gebracht en vroeger opgehaald, sommige scholen hebben ruimere openingsuren en het aantal sluitingsdagen is beperkter dan in Vlaanderen.

Monitoring van de doorstroom. Op dit moment vindt er geen monitoring plaats van de doorstroomkansen van vrouwen en mannen in Vlaanderen. Een goede monitoring ligt niet voor de hand, maar er kunnen wel een aantal stappen gezet worden. Ten eerste, de doorstroom (promoties) naar hoge functies kan wellicht periodiek opgevolgd worden op basis van gegevens uit de longitudinale Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van Statbel. Idealiter zouden we administratieve gegevens gebruiken over de populatie van alle werkenden, maar administratieve databanken bevatten (voor zover de auteur weet) helaas geen gedetailleerde beroepsinformatie. De EAK-steekproefgegevens bezitten echter een hoge mate van representativiteit, en de beroepen en lonen van werknemers worden vrij nauwkeurig gemeten zodat doorstroomkansen op een betrouwbare manier kunnen worden geschat. De opstart van deze monitoring, en de nulmeting, kan het voorwerp uitmaken van

een onderzoek. Ten tweede, de Vlaamse Overheid kan externe organisaties die onder haar bevoegdheid vallen, aansporen om deze monitoring intern te organiseren. Universiteiten zouden bv. jaarlijks het aandeel vrouwen kunnen meten onder de nieuw aangestelde hoogleraren over het voorbije jaar (of over de voorbije 3 jaar indien het aantal aanstellingen per jaar te beperkt is). Ten derde, de overheid zou ook private bedrijven kunnen aanmoedigen om de doorstroom van vrouwen te monitoren. Op dit moment bestaat er al een verplichte tweejaarlijkse monitoring van de interne loonkloof in grote bedrijven (de federale loonkloofwet), en dit zorgt voor een reflectiemoment binnen deze organisaties en vaak voor context-specifieke acties. Er zou overwogen kunnen worden om die verplichting uit te breiden naar een monitoring van de doorstroom, maar dat is op korte termijn mogelijk niet opportuun omdat het berekenen van doorstroomkansen binnen sommige bedrijven een te zware opgave kan zijn. Op korte termijn kan een dergelijke monitoring echter wel aangemoedigd worden aangezien er binnen heel wat Vlaamse bedrijven en organisaties goede wil aanwezig is om te werken aan meer gendergelijkheid. Meer algemeen zou de overheid een informatiepakket kunnen opstellen, gericht naar bedrijven en organisaties die de doorstroom van vrouwen willen verbeteren, met een aantal tips and goede praktijken (waaronder de aanbeveling tot periodieke monitoring van de doorstroom).

Menopauzebeleid. Er is groeiende aandacht voor de wellicht belangrijke rol van overgangsklachten voor de werksituatie van vrouwen in de leeftijdsgroep 45-55 jaar. Er is weinig bewustzijn rond deze problematiek en beleidsinitiatieven ontbreken vooralsnog, in tegenstelling tot het VK waar men momenteel beleid uitrolt (Department of Health & Social Care, 2022). Organisaties, te beginnen met de Vlaamse Overheid zelf, zouden gestimuleerd kunnen worden om een menopauzebeleid in te voeren met als doel om vrouwen te ondersteunen en aan boord te houden in deze periode. Een menopauzebeleid kan bestaan uit het stimuleren van onderzoek naar de rol van overgangsklachten voor de werksituatie van vrouwen, bewustmakingscampagnes, training voor werknemers en leidinggevenden, aanpassingen aan het werk, flexibel werken, en de mogelijkheid om over te stappen naar een andere functie of taakinvinging.

Het initiëren van projecten en onderzoek rond “greedy jobs”. Claudia Goldin, die de Nobelprijs economie kreeg in 2023 voor haar onderzoek over genderverschillen in carrières, beschrijft veel van de beter betaalde jobs als greedy jobs, die gekenmerkt worden door relatief lange werkuren en die veel flexibiliteit, beschikbaarheid en overuren eisen van werknemers, en die daarom vooral door mannen worden verricht. Jobs kunnen minder “greedy” worden als het werk en de communicatiesystemen zo worden georganiseerd dat werknemers op een relatief goedkope manier voor elkaar kunnen inspringen en dat collega’s onafhankelijk kunnen werken en niet permanent van elkaar afhankelijk zijn, zodat verminderde werkuren minder of niet gepenaliseerd worden bij beslissingen over aanwervingen en promoties. De evolutie van het beroep van apotheker waar informatiesystemen ervoor hebben gezorgd dat klanten door collega’s kunnen worden behandeld zodat ook deeltijds werk mogelijk is geworden, illustreert de mogelijkheden van deze strategie. De Vlaamse Overheid zou als grote werkgever een voorbeeldrol kunnen spelen door te onderzoeken hoe leidinggevende functies zo hertekend kunnen worden zodat permanente beschikbaarheid minder noodzakelijk wordt.

Monitoring van het overheids personeel. De bestaande monitoring door de Vlaamse Overheid van de evolutie van genderverschillen binnen het overheids personeel, en de opdrachten die ze uitschrijft voor wetenschappelijk onderzoek hiernaar (met onder meer een onderzoek naar discriminatie op basis van

praktijktesten), verdient lof. Bij de monitoring in de GOVO-onderzoeken is een aanbeveling om in de toekomst ook systematisch de doorstroom in kaart te brengen (het aantal bevorderingen en promotiekansen uitgesplitst naar gender, maar ook de in- en uitstroom). De huidige onderzoeken zijn beperkt tot momentopnames (Wat is het gemiddelde salaris van vrouwen en mannen op een bepaald moment? Hoeveel mannen en vrouwen werken er in hoge functies op een bepaald moment?) en die geven geen goed beeld van de mate waarin de doorstroom van mannen en vrouwen binnen het overheidspersoneel evenwichtig is en de mate waarin het interne beleid effectief is. Een bijkomende indicator zou het aantal bevorderingen (bv. over het voorbije jaar) berekenen in verhouding tot het aantal personeelsleden dat begin dit jaar bevorderd had kunnen worden (deze verhouding is de promotiekans). Door deze promotiekansen periodiek en afzonderlijk voor vrouwen en mannen te berekenen, ontstaat een goed beeld van de doorstroomsnelheid van vrouwen en mannen. Het is aanbevolen om die promotiekansen bovendien uit te splitsen naar leeftijd aangezien de promotiekansen in de meeste organisaties sterk samenhangen met leeftijd, waardoor gemiddelde promotiekansen (zonder correctie voor leeftijd) geen goed beeld geven indien er leeftijdsverschillen zijn tussen vrouwen en mannen in de organisatie. De berekening van deze promotiekansen vereist een longitudinale analyse waarbij de personeelsleden in de gegevensbestanden gevolgd worden over verschillende momenten. Naast promotiekansen kunnen op dezelfde manier ook de instroom en de uitstroomkans berekend worden om het beeld over de dynamiek binnen het Vlaamse overheidspersoneel te vervolledigen. Daarnaast is ook een meer eenvoudige indicator aangewezen die het aandeel vrouwen berekent onder de nieuwe aanstellingen in hoge functies.

Beleidsvaluatie en impactmetingen zijn essentieel om de effectiviteit van maatregelen te beoordelen, voor het identificeren van succesvolle acties en acties die bijsturing vereisen, en om te bepalen of de gestelde doelstellingen worden bereikt. Een goede impactevaluatie moet in staat zijn om de causale impact van het beleid te identificeren op een methodologisch overtuigende manier, en meestal vereist dit dat er reeds rekening gehouden wordt met de nood aan evaluatie in de fase van implementatie/uitrol van het beleid door controlegroepen op te zetten of door de toegang tot een programma willekeurig te bepalen. Stel dat een maatregel (bv. een uitbreiding van de opvangmogelijkheden van schoolgaande kleuters) om budgettaire of logistieke redenen niet overal op hetzelfde moment kan worden uitgerold, dan zou de reflex moeten zijn om een impactevaluatie op te zetten door de maatregel uit te rollen op bepaalde plaatsen en pas in een latere fase op andere plaatsen. Ook voor het verzamelen van baselinegegevens is het nodig om de impactevaluatie op te zetten voor de implementatie van het beleid. Of stel dat er meer vraag verwacht wordt naar een programma dan de capaciteit die voorzien wordt, dan zou steeds de mogelijkheid overwogen moeten worden om de toegang willekeurig te bepalen (desnoods voor een deel naast andere voorrangregels). Stel bv. dat er een mentoringprogramma voor vrouwelijk talent wordt opgezet met een capaciteit voor 60 deelnemers, dan zou overwogen moeten worden om de toelating tot het programma – indien er meer dan 60 kandidaten zouden zijn – te bepalen via een loterij zodat achteraf de uitkomsten tussen de geselecteerde en niet-geselecteerde kandidaten vergeleken kunnen worden. In deze gevallen kan best ook snel samenwerking gezocht worden met universitaire onderzoekers aangezien dit opportuniteiten vormt voor hoogstaand onderzoek. Dit soort impactevaluaties zou niet alleen het Vlaamse beleid versterken, maar ook het wetenschappelijk onderzoek in Vlaanderen en het zou ook bijdragen tot de internationale literatuur. Betere impactmetingen zouden ook de andere beleidsdomeinen van de Vlaamse Overheid kunnen ondersteunen, dus zou er overwogen kunnen worden om op een meer transversale manier de expertise rond impactevaluatie te versterken, eventueel begeleid door universitaire onderzoekers.

Referenties

- Agentschap Overheidspersoneel (2022). *Rapportering bestuursdecreet: Hoofdstuk deugdelijk bestuur 2021-2022* (Report No. VR 2022 1706 MED.0211/2BIS). <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50049>
- Antecol, H., Bedard, K., & Stearns, J. (2018). Equal but inequitable: Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies?" *American Economic Review*, 108 (9), 2420–41.
- Atkinson, C., Carmichael, F., & Duberley, J. (2021). The menopause taboo at work: Examining women's embodied experiences of menopause in the UK police service. *Work, Employment and Society*, 35(4), 657–676.
- Baert, S., A.-S. De Pauw & N. Deschacht (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors?. *Industrial & Labor Relations Review*, 69(3), 714–736.
- Beck, V., Brewis, J., & Davies, A. (2021). Women's experiences of menopause at work and performance management. *Organization*, 28(3), 510–520.
- Becker, G.S. (1971 [1957]). *The economics of discrimination*. 2nd ed. University of Chicago Press.
- Bertrand, M. (2018). The glass ceiling. *Economica*, 85, 205–31.
- Blau, F. D., Currie, J. M., Croson, R. T. A., & Ginther, D. K. (2010). Can mentoring help female assistant professors? Interim results from a randomized trial. *American Economic Review*, 100(2), 348–352.
- Blau, F.D. & L.M. Kahn (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3), 789–865.
- Buser, T., Niederle, M. and Oosterbeek, H. (2014). Gender, competitiveness, and career choices. *Quarterly Journal of Economics*, 129(3), 1409–47.
- Commissie Diversiteit (2020). *Advies: Diversiteit binnen het onderwijzend personeel*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38452>
- Costa-Dias M., F. Parodi & R. Joyce (2021). The gender pay gap in the UK : Children and experience in work. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 855–881.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–682.
- Croson, R. & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–74.
- De Standaard (2023). Vaderschapsverlof in tien jaar tijd verdubbeld. 11 juni 2023.
- De Tijd (2023). Een derde van ouders vindt geen plaats in kinderopvang. 8 juli 2023.
- Departement Werk en Sociale Economie (2021). *STEM-agenda 2030: STEM-competenties voor een toekomst- en missiegericht beleid*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/46395>
- Department of Health & Social Care (2022). Women's health strategy for England. <https://www.gov.uk/government/publications/womens-health-strategy-for-england/womens-health-strategy-for-england#menopause>
- Deschacht (2012). *De promotieklouf*. VUB Press.
- Deschacht, N. (2013). Meer vrouwen in het bedrijfsleven? De rol van quota voor raden van bestuur. *Res Publica*, 55(3), 394–399.
- Deschacht, N. (2017). Part-time work and women's careers: A decomposition of the gender promotion gap. *Journal of Labor Research*, 38(2), 169–186.
- Deschacht, N. 2023. Schooluren en de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(1), 47–53.
- Deschacht, N., & C. Detilleux (2023). The restructuring of the Belgian labour market. Belspo unpublished WP.
- Deschacht, N., De Pauw, A.-S. & Baert, S. (2017). Do gender differences in career aspirations contribute to sticky floors? *International Journal of Manpower*, 38(4), 580–593.
- Detilleux, C., & Deschacht, N. (2021). The causal effect of the number of children on gender-specific labor supply elasticities to the firm. *Industrial Relations Journal*, 52 (1), 2–24.
- Dienst Diversiteitsbeleid. (n.d.). *Cijfers en onderzoek rond gelijke kansen, diversiteit en inclusie*. De Vlaamse overheid. <https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/cijfers-en-onderzoek-rond-gelijke-kansen-diversiteit-en-inclusie>
- Economist, The (2010). The rich world's quiet revolution: women are gradually taking over the workplace. January 2.
- Economist, The (2011). Special report: Women and work. November 26th.

- Economist, The (2017). The gender pay gap that still needs to be closed. October 7.
- Economist, The (2019). How to deal with board gender quotas. And how not to. December 12.
- Economist, The (2020). Why the pay gap in Germany is so large. March 14.
- Economist, The (2021). Do “greedy jobs” cause the gender pay gap? November 6.
- European Institute for Gender Equality, 2022. [Link](#).
- Eurostat (2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>
- Eurostat (2021). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>
- Eurostat (2022). Children aged less than 3 years in formal childcare. [Link](#).
- Eurostat (2023). Part-time and full-time employment – statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics
- Fernández, R., A. Fogli & C. Olivetti (2002). Marrying your mom: preference transmission and women’s labor and education choices. *National Bureau of Economic Research. Working Paper 9234*.
- FOD Economie (2023). Profiel van zelfstandigen – 2022.
- FOD Economie (2021). *Women in digital: National and intersectoral strategy 2021-2026*. <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Online/woman-in-digital-national-and-intersectoral-strategy-2021-2026-nl.pdf>
- Gneezy, U., Niederly, M. & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: gender differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049–74.
- Goldin, C. (2021). *Career and family: Women’s century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- Hessing, M. (1994). More than clockwork: Women’s time management in their combined workloads. *Sociological Perspectives*, 37(4), 611–633.
- Hoger Onderwijs In Cijfers, 2022. [Link](#).
- HRW (2023). *De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen*. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- IGVM (2021). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*. <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>
- IGVM (2022). *Loonkloofcijfers 2022. Datajaar 2020*. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/2022-loonkloofcijfers.pdf>
- IGVM (2022, juni 16). *Quotawet werkt: vier keer meer vrouwen in raden van bestuur* [Persbericht]. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/pb_quotas_4.pdf
- IGVM (2023). *De genderdimensie van verschillende soorten verlof in België*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- IGVM (2023b). *Rapport geboorteverlof*. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/167_-_rapport_geboorteverlof_0.pdf
- Kleven, Landais, & Sorgaard (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11, 181–209.
- Koçak, A., & Deros, E. (2022). *Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid: Rapport met resultaten van kwalitatieve interviewstudie en experimentele studie bij vrouwen binnen de Vlaamse overheid*. Dienst Diversiteitsbeleid. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/57026>
- Leibbrandt, A. & List, J. (2015). Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment. *Management Science* 61(9), 2016–26.
- Leysen, B., Verhaeghe, P. P., & Deros, E. (2023). *Eindrapport: Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid*. Dienst Diversiteitsbeleid. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/57241>
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P., & Deros, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243–4276.
- Meeussen, C. (2023). Groot deel arts-assistenten voelt zich verplicht 60 uur per week te werken. *De Standaard (1 april)*. https://www.standaard.be/cnt/dmf20230331_97462912
- Niederle, M. and Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–101.
- OECD (2022). *Education at a glance*.

- OECD (2023). *Family database. PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave*.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 2016(8), 405-34.
- Onderwijs Vlaanderen (2022). STEM-Monitor juni 2022. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50398>
- Onderwijs Vlaanderen (2023). Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2022-2023. <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/statistisch-jaarboek-van-het-vlaams-onderwijs-2022-2023>
- Pekkarinen, T., & Vartiainen, J. (2006). Gender differences in promotion on a job ladder: Evidence from Finnish metalworkers. *Industrial & Labor Relations Review* 59:2 (2006), 285–301.
- Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review* 62(4), 659–661.
- Polachek, S. (2014). Equal pay legislation and the gender wage gap. *IZA World of Labor* 16.
- Recalde, M. P., & Vesterlund, L. (2023). Gender Differences in Negotiation: Can Interventions Reduce the Gap? *Annual Review of Economics*, 15(1), 633–657.
- Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingmechanismen. *Publicatieblad van de Europese Unie (L132/21)*, 10 mei 2023, 21-44. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- Rosa (2022). Menopauze. <https://rosavzw.be/nl/nieuwsbrieven/pers-pectief/09-06-menopauze>
- Soare, T., Detilleux, C., & Deschacht, N. (2022). The impact of the gender composition of company boards on firm performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1611–1624.
- Statbel (2023). Loonkloof. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof>
- Steffan, B., & Potočnik, K. (2023). Thinking outside Pandora's box: Revealing differential effects of coping with physical and psychological menopause symptoms at work. *Human Relations*, 76(8), 1191–1225.
- Stratton, L.S. (2020). The determinants of housework time. *IZA World of Labor*.
- SV (2021). *Veranderen van huishoudpositie in het Vlaamse Gewest: kind bij paar en bij alleenstaande ouders*. Rapport Statistiek Vlaanderen 2021/7.
- SV (2023). *Maatschappelijke positie en participatie van mannen en vrouwen in 2023*. Rapport Statistiek Vlaanderen 2023/1. Temmerman & Van den Bosch, 2023. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/54715>
- Thil, L., Vanmarcke, S., Lenaerts, K., & Fusulier, B. (2023). *De genderdimensie van verschillende soorten verlof in België: Ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof, verlof voor mantelzorg, tijdskrediet en loopbaanonderbreking*. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/165 - de genderdimensie van verschillende soorten verlof in belgie 0.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/165_-_de_genderdimensie_van_verskillende_soorten_verlof_in_belgie_0.pdf)
- TOR (2015). *Tijdsbestedingsonderzoek TOR13*. <https://torvub.be/wp-content/uploads/2015/06/Persmap-TOR13.pdf>
- TUC (2017). *The menopause: a workplace issue*. Wales TUC.
- Van Dongen, W., Voorspoels, J., & Trippas, M. (2022). *Genderonderzoek naar werksituatie en salaris bij de Vlaamse overheid* (Report No. 2022/5). Statistiek Vlaanderen. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/51733>
- van Tienhoven (2023). *Onderzoeksrapport naar vader- en ouderschapsverlof*. Zijkant vzw.
- Verdonk, P., Bendien, E., & Appelman, Y. (2022). Menopause and work: A narrative literature review about menopause, work and health. *Work*, 72(2), 483–496.
- Vlaamse Overheid (2023). *Diversiteit personeel Vlaamse Overheid*. <https://www.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie-vlaamse-overheid/statistieken/diversiteit-personeel-vlaamse-overheid>
- Vlaamse Regering (2023). *Septemberverklaring 2023*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/59813>
- VLAIO. (2022, oktober 20). *Nieuw ambitieus project om 600 vrouwelijke ondernemers te versterken*. <https://www.vlaio.be/nl/nieuws/nieuw-ambitieuw-project-om-600-vrouwelijke-ondernemers-te-versterken>
- VLIR (2021). *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten*. <https://vlir.be/publicaties/personeelsstatistieken/>
- Wet van 1 april 2022 tot wijziging van afdeling 2/1 van het Sociaal Strafwetboek betreffende de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie. *Belgisch Staatsblad*, 1 april 2022.