



## Test : Een Best workplace?

### Detail:

#### 1. KMO's verkiezen liever geen vrouwen in dienst te nemen

Het juiste antwoord is: **omwille van zwangerschapsverloven die moeilijk in te passen zijn in een kleine equipe**

In Kleine en Middelgrote Ondernemingen zijn vrouwelijke informatici nog meer in de minderheid dan in grote bedrijven. Bovendien hebben KMO's het moeilijk om ten behoeve van vrouwen een positieve actie op poten te zetten. Dit wil echter niet zeggen dat KMO's geen vrouwen willen aannemen. Integendeel, want in andere functies dan de informatica zijn vrouwen vaak heel talrijk, bv. in secretariaatsfuncties.

Wat het zwangerschapsverlof betreft, is het inderdaad zo dat een afwezigheid van 3 à 6 maanden moeilijker op te vangen is in een kleine onderneming dan in een grote. Maar aan de andere kant is er geen enkel andere afwezigheid die zo lang op voorhand is gekend.

Vaak wordt gezegd dat vrouwen meer afwezig zijn dan mannen wegens ziekte. Dit verschil is echter relatief. Terwijl vrouwen per jaar 7,6% ziekte-dagen tellen, tellen mannen 5,6% ziekte-dagen per jaar, hetzij een verschil van 4 dagen. Een verschil dat geenszins kan worden goed gepraat door vrouwen een lager salaris uit te betalen (Belgische vrouwen verdienen vandaag de dag nog altijd 4,7 à 9,6% minder dan hun mannelijke collega's die identiek hetzelfde werk doen).

Lees meer:

- o Arbeidsverzuim in de privé-sector (2001-2004) [http://statbel.fgov.be/figures/d31\\_nl.asp#7](http://statbel.fgov.be/figures/d31_nl.asp#7)
- o Evaluatie en classificatie van functies: instrumenten voor gelijk loon (instrumenten voor de lesgever) <http://meta.fgov.be/pd/pdm/nldm02.htm#lesgever>
- o Loonkloof m/v nog niet gedicht <http://www.vdab.be/magezine/dec04/loonkloof.shtml>
- o Basiswetten <http://meta.fgov.be/pdf/pd/nldm02b.pdf>

---

#### 2. Genderconsulting voor managers

Het juiste antwoord is: **is een beslissing die door het topmanagement dient te worden genomen**

Niemand is vrij van vooroordelen. Sensibilisering is een noodzakelijke voorwaarde om het gelijke kansenbeleid bij de verschillende geledingen van een organisatie ingang te laten vinden. Het is een manier om de verschillende

managementsniveaus vertrouwd te maken met het denken rond en het begrippenapparaat voor gelijke kansenbeleid. Een succesvol gelijke kansenbeleid vereist een zekere cultuurverandering of op zijn minst een nieuwe manier van denken bij alle betrokken beleidsmakers.

Het is logisch dat het een zekere training vereist om genderbewust te raken. Training maakt het voor beleidsmakers mogelijk om ogenschijnlijk genderneutrale praktijken te ontmantelen en te transformeren om tegemoet te komen aan de vraag van een veel grotere groep mensen, zowel mannen als vrouwen. Nooit zal er nog vanuit gegaan worden dat de ene sekse beter is in programmeren dan de andere, of beter in het manipuleren van computers, enz.

Lees meer:

- Genderconsulting <http://www.florainfo.be/nl/floranl.php?tri=proj2>
- 

### 3. **Vrouwelijke informatici**

Het juiste antwoord is: **zijn bescheidener dan mannen**

Vrouwen hebben evenveel ambitie als mannen, maar lopen er minder de koop mee! Dit is in grote lijnen het besluit van psychologische studies naar het gevoel van eigenwaarde van vrouwen: het is niet omdat ze minder opscheppen over hun bereikte resultaten of als kind geen uiting geven aan hun verlangens om later als ze groot zijn aan het hoofd van een bedrijf te staan, zij daar anders over denken dan mannen.

Omdat vrouwen met ambities in onze cultuur helaas nog altijd vaak met een scheef oog worden bekeken, verkiezen veel vrouwen hun ambities te verbergen. Wat dus niet betekent dat ze geen ambities hebben.

Lees meer:

- Zelfvertrouwen, eigenwaarde, een gevoel van deskundigheid... en IT [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=124](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=124)
- 

### 4. **Mannelijke informatici die omwille van de kinderen deeltijd werken**

Het juiste antwoord is: **hebben meestal een partner die ook werkt**

Heel weinig mannen werken inderdaad deeltijd, en de mannen die het doen, doen dit niet noodzakelijk omdat ze dat willen. Mannen werken meestal deeltijd omdat ze geen voltijds werk vinden, of omdat ze nog een studie aan het afmaken zijn, of omdat ze meer tijd aan hun hobby wensen te besteden. Maar daarmee is de wens onder mannen om deeltijd te werken nochtans niet helemaal onbestaand. In tegendeel. Bijna één man op vijf geeft voor beide partners de voorkeur aan deeltijd werk.

Meer en meer mannen koesteren het verlangen om meer en beter betrokken te zijn bij de opvoeding van de kinderen, maar daar als man in onze maatschappij lucht aan geven, is niet altijd gemakkelijk.

Lees meer:

- Fairplay-at-home <http://www.fairplay-at-work.ch/sprachauswahl.htm>
-

## 5. Een bedrijf dat zorgt voor gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden

Het juiste antwoord is: **trekt vrouwen aan**

Om kwalitatieve werknemers te vinden én te behouden is een genderneutraal HRM geen overbodige luxe. Mannen én vrouwen moeten zich gewaardeerd voelen in hun job en verschillende carrièretrajecten kunnen hiervoor de gepaste oplossing bieden. Gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden zoals flexibele arbeidsuren, een ruime vakantieregeling, en ouderschapsverlof geven werknemers de ruimte om hun tijd evenwichtig te verdelen tussen werk en privéleven.

Ook (her)oriëntatie-interviews, coachinggesprekken en loopbaaninterviews zijn onderdeel van een degelijk personeelsbeleid. Belangrijk is de manier waarop het gesprek wordt gevoerd. Bijvoorbeeld in hoeverre zijn HR-managers zich meer bewust van de eigen vooroordelen, rolopvattingen en stereotyperingen?

De andere kant van de medaille is dat deeltijd werken, telewerken en flexibele uren niet voor iedereen dé oplossing zijn voor meer arbeidstevredenheid en een betere combinatie van werk en privé-leven. Vooral lager geschoolde vrouwen blijken eerder slachtoffer dan begunstigde van deze 'vrouwvriendelijke' maatregelen. Bovendien zijn vrouwen vaak ondervertegenwoordigd in opleidingsprogramma's voor sociale promotie. Het kan bijvoorbeeld ook juist praktisch zijn om voltijds van 9 tot 5 te werken.

Lees meer:

- o Christelijke Mutualiteit wil meer vrouwen op IT-afdeling, [http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id\\_article=161](http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id_article=161)
- o "Mission Oriented Interviews" bij KBC-bank. In: Portret van een databasebeheerder bij KBC Bank: [http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id\\_article=216](http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id_article=216)
- o Top 25 Beste Werkgevers 2005, <http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=21425>

---

## 6. Functiebenamingen worden best

Het juiste antwoord is: **met een neutrale term geduid**

Al naargelang de taal wordt al of niet sterk de nadruk gelegd op geslachtelijke bepalingen. Terwijl de Fransen vrouwelijke en mannelijke lidwoorden gebruiken, gebruiken we in het Nederlands 'de' en 'het' of het onzijdige lidwoord. De Zweedse taal kent daarentegen alleen het onzijdige.

Functiebenamingen zijn echter bijna nooit onzijdig. De benamingen weerspiegelen meestal het sociaal statuut van het beroep, in het bijzonder voor beroepen met een uitgesproken geslachtelijke bepaling, zoals systeemingenieur of verpleegster. Daar waar het enigszins kan, is het aangeraden eerder de functie te noemen dan de persoon (netwerkadministratie i.p.v. netwerk administrator) of de neutrale benaming te gebruiken (verpleegkundige i.p.v. verpleegster of verpleger, arts i.p.v. geneesheer, enz).

Soms is er sprake van een duidelijk betekenisverschil tussen de mannelijke beroepsaanduiding en de vrouwelijke pendant ervan. Het klassieke voorbeeld is: secretaris vs. secretaresse. Vandaar dat een vrouwelijke secretaris ook secretaris genoemd wordt en een mannelijke secretaresse: (persoonlijk) secretariaatsmedewerker. De laatste term is uiteraard ook voor vrouwen geschikt.

Soms is sprake van verschil in gevoelswaarde. Bijvoorbeeld: directeur of adviseur tegenover directrice of adviseuse. Bij directrice zal men niet gauw denken aan een

multinational, maar eerder aan een school; bij adviseuse zullen de gedachten eerder uitgaan naar make-up dan naar de herstructurering van een organisatie. Daarom worden sommige vrouwelijke directeuren of adviseurs niet graag directrice of adviseuse genoemd.

Lees meer:

- Website taalunie <http://taaladvies.net/taal/advies/vraag/886/>

---

## 7. Bij een functie in een technisch bedrijf

Het juiste antwoord is: **zijn mensenkennis, geduld en doorzettingsvermogen even grote troeven als technische kennis en vaardigheden**

Informaticafuncties worden vaak voorgesteld als uitsluitend technisch van aard. Dit is lang niet meer zo exclusief. Hoe meer informatica deel gaat uitmaken van het bedrijfsleven én het gewone dagelijkse leven, hoe meer informatica ook door gewone gebruikers moet worden begrepen en de informatica beantwoorden aan hun behoeften.

Zoals blijkt uit tal van interviews met informatica professionals is luisteren naar de klant, werken in groep en het goed kunnen uitleggen aan collega's, even noodzakelijk als de puur technische informaticakennis. De informatici van vandaag moeten de gebruikers ook kunnen bijstaan en bovenal voldoende sociaal vaardig zijn om gebruikers op een soepele manier bijvoorbeeld wijzigingen te doen aanvaarden.

De technische bekwaamheden blijven uiteraard centraal staan in het beroep, net als dit het geval is voor een geneesheer of een verpleegkundige. Maar zich blind staren op alleen technische kennis en de luisterbekwaamheid onderschatten, kan alleen maar bijdragen tot het in stand houden van de informaticus in zijn ivoren toren waar de 'vrouwelijke' luisterbekwaamheden en relationele vaardigheden niet worden erkend.

Lees meer:

- Getuigenissen van informatici [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=64](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=64)

---

## 8. Telewerken

Het juiste antwoord is: **vormt een bevredigende afwisseling en gaat ziekteverzuim tegen**

Velen denken dat het vooral vrouwen zijn die aan telewerk doen (dit is werken van op afstand, meestal van thuis uit). Niets is minder waar. Telewerk wordt vooral gedaan door mannen, hoog gekwalificeerd en jong. Vrouwen vragen er minder om, ook al zijn zij zich bewust van de soepelheid waarmee in geval van telewerk met het uurrooster kan worden omgesprongen. De mogelijke grensvervaging tussen betaalde arbeid en onbetaalde, zou wel eens de grootste vrees van vrouwen kunnen zijn. Feit is dat thuiswerken tijdwinst oplevert: zich verplaatsen naar het werk hoeft niet meer. Maar het houdt ook in dat men thuis over een werkruimte moet beschikken, zelfdiscipline aan de dag moet leggen en het voor de gezinsleden duidelijk moet zijn dat men niet gestoord wenst te worden.

Als beantwoord wordt aan die voorwaarden dan zijn loontrekkenden over het algemeen zeer tevreden over thuiswerk, en wensen zij ook zo verder te kunnen werken. Wanneer mannen thuiswerken blijken zij ook iets meer de neiging te

hebben om zich te investeren in het gezin en huishoudelijke taken evenwichtiger te verdelen. Alvast een goede reden om mannen hierin te steunen.

Lees meer:

- Telewerk, een wondermiddel? [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=123](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=123)

---

## 9. Als vrouwen minder aangetrokken zijn tot techniek is dat

Het juiste antwoord is: **omdat ze anders opgevoed en geschoold zijn dan jongens**

Het debat over de biologische of culturele oorsprong van de verschillen tussen de seksen is verre van beslecht. Het enige wat zeker is, is dat socialisatie (opvoeding & maatschappelijke normen) een grote rol speelt in de constructie van de seksuele identiteit van elkeen, alsook in de definitie van wat vrouwelijk en mannelijk is. We noemen dat gedifferentieerde socialisatie.

Het beeld van de informatica en de voorstelling van de nieuwe technologieën in onze samenleving (van de mythe van Frankenstein tot het beeld van de hacker), is mannelijk. In dit domein komt de problematiek van de gedifferentieerde socialisatie duidelijk naar voren. Het hele technologische milieu wordt traditioneel geassocieerd met het mannelijke. Het probleem is dat de differentiatie een voortzetting uitlokt van sociale ongelijkheden, waarbij de vrouw naar beroepen met een lagere status wordt geleid, slecht betaalde jobs zonder echte macht, die ze "graag zullen doen" omdat het hen zo geleerd werd sinds hun jongste kindertijd.

Maar zelfs al zouden de loonverschillen worden opgelost, dan nog zouden er vrouwen zijn die liever aan een computer sleutelen en mannen die het liefst van al bejaarden verzorgen.

Om uw vooroordelen te tackelen en gedifferentieerde socialisatie beter te begrijpen verwijzen wij u naar de ADA site.

Lees meer:

- Gedifferentieerde socialisatie [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=109](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=109)
- Biologie en de verschillen tussen man en vrouw [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=48](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=48)

---

## 10. Een informatica-job en de zorg voor een gezin

Het juiste antwoord is: **is mogelijk afhankelijk van het bedrijf waar men werkt**

De omstandigheden die het samengaan van werk en gezin gunstig beïnvloeden, zijn volgens een Canadese studie:

- de toename van de leeftijd van de kinderen
- de steun van de hiërarchische overste
- de steun van de partner

Zich in het huishouden laten bijstaan door een derde, wat over het algemeen financieel haalbaar is voor personen met een gekwalificeerd beroep, zoals informatici, beïnvloedt het samengaan van werk en gezin uiteraard ook.

Indien u met uw werkgever of uw partner een onderhandeling wil starten over hoe u uw beroep beter kan afstemmen op uw privéleven en omgekeerd, verwijzen wij u naar het project "fair play".

Lees meer:

- o Fairplay-at-home <http://www.fairplay-at-home.ch/>
- o Conciliation emploi-famille et le temps de travail <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-07.pdf>

---

## 11. IT Bedrijven hebben het moeilijk om vrouwen te recruter

Het juiste antwoord is: **omdat te weinig vrouwen informatica studeren**

De pool van sollicitanten bestaat grofweg uit twee groepen. Ten eerste is er de groep vers afgestudeerden van universiteiten en hogescholen. Die groep is beperkt. Op dit moment is slechts 10% van de ICT-studenten een vrouw. De tweede groep bestaat uit vrouwen die omscholing hebben gevolgd op eigen initiatief of via hun werkgever(s). Dat is een redelijk grote groep. Niet iedereen kiest meteen de juiste studierichting: verschillende factoren kunnen die studiekeuze beïnvloeden. Veel vrouwen realiseren zich pas na een eerste of tweede werkervaring wat hun mogelijkheden zijn. Deze groep is dus veel groter.

Belangrijk is dat werkgevers hun blikveld durven te verbreden en ook vrouwen die niet het diploma burgerlijk ingenieur hebben een reële kans krijgen. Sterker nog, zichzelf omscholen of bijscholen in informatica getuigt van extra motivatie en enthousiasme voor een ICT-functie.

De reden waarom zo weinig meisjes informatica studeren of vrouwen zich herscholen in de informatica, is complex. Het gaat meestal om een mengeling van factoren zoals gedifferentieerde socialisatie, stereotype reacties van ouders of schoolomgeving, tot het niet op de hoogte zijn van de verschillende mogelijke informaticaberoepen van vandaag. Onbekend maakt onbemind, luidt het spreekwoord. Voor Ada genoegreden om een heuse databank aan te leggen met ICT-beroepsfiches en van start te gaan met een mentoringprogramma "Pimp IT up" voor laatstejaarstudentes secundair onderwijs.

Lees meer:

- o Brochures Electronic@ [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=62&var\\_recherche=electronic%40](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=62&var_recherche=electronic%40)
- o Gedifferentieerde socialisatie [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=109](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=109)
- o ICT beroepsfiches [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=17](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=17)
- o Mentorship "Pimp IT up" [http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id\\_article=215](http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id_article=215)

---

## 12. Evenveel vrouwen als mannen in een team

Het juiste antwoord is: **zorgt dat het team beter functioneert**

Hoe groter het aantal vrouwen werkzaam in een bepaalde sector, hoe groter de kans dat je er vrouwelijke leidinggevenden aantreft. Maar helemaal vanzelf gaat dat niet.

Bij het Amerikaanse bedrijf Xerox is eenderde van het topmanagement vrouw. David Kearns, CEO van 1982 tot 1991, beweert dat hij vrouwen geen promotie begon te geven uit altruïsme maar om zo uit een grotere pool te kunnen putten. "Je moest iedereen erin betrekken of je had geen kans van slagen", herinnert hij

zich van die tijd.

Zijn vrouwen andere of betere leidinggevers? Dat is een interessant debat. Door hun socialisatie zou je verwachten dat vrouwen beter luisteren en rekening houden met anderen. Maar is het juist niet die socialisatie die vrouwen van de top weg houdt? Om aan de top te geraken in het huidige bedrijfsleven, heb je veel lef en een uitgesproken ambitie nodig. Vergeet ook niet dat veel vrouwen die grote bedrijven leiden, die bedrijven zelf hebben opgestart. Denk bijvoorbeeld aan Oprah Winfrey. (Bron: Newsweek, October 24, 2005)

Daarnaast is er in veel bedrijven sprake van een glazen plafond. Dat verwijst naar de onzichtbare barrière die vrouwen belemmert om door te stromen naar leidinggevende functies. Deze barrière bestaat uit verschillende factoren die te maken hebben met de cultuur van het bedrijf, die bepaalt wat 'done' en 'not done' is. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de sfeer en het klimaat van een bedrijf, maar ook in de manier waarop mensen met elkaar omgaan, welke verhalen er verteld worden, wat men wel en wat men niet tegen elkaar kan zeggen.

In de top van veel organisaties wordt de cultuur gedomineerd door mannelijke waarden zoals competitie en voltijdse aanwezigheid. Willen bedrijven de doorstroming van vrouwen naar de top verbeteren of versnellen, dan zal de verandering van deze aspecten van de bedrijfscultuur één van hun prioriteiten moeten zijn. (Bron: [www.vrouwenindeit.nl](http://www.vrouwenindeit.nl))

Lees meer:

- o Vrouwen in leidinggevende functies in de ICT-sector [http://www.vrouwenraad.be/pdf/tijdsch\\_vrouw\\_ict/elke\\_valgaeren.pdf](http://www.vrouwenraad.be/pdf/tijdsch_vrouw_ict/elke_valgaeren.pdf)
- o Een genderanalyse van leidinggeven <http://www.rosadoc.be/site/nieuw/pdf/uitgelezen/ug8nr4.pdf>
- o SOFIA, Expertisecentrum Vrouw en Management <http://www.vrouwenmanagement.be/missie.html>
- o Wat kunnen vrouwen beter dan mannen? <http://www.carrieretijger.nl/carriere/vrouwen/succes>
- o Vrouwen aan de top <http://www.krauthammer.com/visions/VRB10NL.htm>

---

### 13. Seksueel getinte grapjes over vrouwen op de werkvloer

Het juiste antwoord is: **bederft de werksfeer**

Afgezien van de schroom die sommige vrouwen ondervinden bij het aanhoren van seksueel getinte grapje, blijft het een feit dat onderbroekhumor vooral een mannelijk publiek aan het lachen brengt. Van dit genre van humor wordt ook vaak gezegd dat het een manier is om een territorium af te baken, een mannelijke territorium waarbij vrouwen zich niet anders dan helemaal uitgesloten kunnen voelen.

Als een bedrijf wenst dat alle personeelsleden zich op hun gemak voelen, is het vanzelfsprekend dat tegen dergelijke grapjes wordt ingegaan (geldt trouwens ook voor racistische grapjes). Weet alvast het volgende:

- o Bent u als man getuige van seksueel getinte grapjes waarbij u vaststelt dat een aantal vrouwen er zich niet op hun gemak bij voelen, kom dan tussenbeide. Uw tussenkomst zal ten eerste worden geapprecieerd. Als vrouw tussenkomen ligt stukken moeilijker.
- o Dat herhaaldelijke seksueel getinte grapjes die de bedoeling hebben om personen slecht op hun gemak te doen voelen of te kwetsen, beschouwd kunnen worden als een vorm van verbale ongewenste seksuele intimiteiten. Een praktijk die in België

bij wet verboden is.

Lees meer:

- o Geweld, pesterijen en ongewenste intimiteiten op het werk [http://mineco.fgov.be/redirect\\_new.asp?loc=/enterprises/vademecum/Vade16\\_nl-06.htm](http://mineco.fgov.be/redirect_new.asp?loc=/enterprises/vademecum/Vade16_nl-06.htm)
- o Why Are There So Few Female Computer Scientists? <http://people.mills.edu/spertus/Gender/why.html>
- o Quand le harcèlement se mêle au travail ou aux études...<http://www.erudit.org/revue/ref/2003/v9/n2/011091ar.pdf>

---

#### 14. 'Networking'

Het juiste antwoord is: **zowel binnen als buiten het bedrijf waar men werkt is noodzakelijk om carrière te maken**

Netwerken is een manier om mensen te leren kennen of op een andere manier te leren kennen. Een heel gezond en normaal ding voor mensen die met twee benen in de maatschappij staan.

Feit is dat veel bestaande netwerkmogelijkheden (de borrels, de meetings, de debatten en sport op zaterdag) een mannelijk karakter hebben. Dat heeft vaak met het tijdstip te maken, of de onmogelijkheid je kinderen ermee naartoe te nemen. Werkgevers die netwerkmogelijkheden organiseren kunnen een inclusief publiek garanderen door daar op te letten. Zie bijvoorbeeld de winnaar van de Gender Equality Award 2005: Guidant. Het bedrijf organiseert verscheidene Happy Hours. Ook aan het gezin wordt gedacht: aan het begin van het schooljaar wordt voor de kinderen van de werknemers een tekenwedstrijd georganiseerd waar leuke prijzen mee te winnen zijn.

Het is ook zo dat niet iedereen van 'zomaar wat praten' houdt. Themagerichte netwerken neigen meer vrouwen aan te trekken. Bij Ada trekken een aantal cursisten en ex-cursisten de kar. Zij organiseren de 'zaterdagacademies' waarbij in de vorm van kleine conferenties en soms heuse informaticaworkshops - altijd met koffie en croissant – vrouwen samenkomen om zich te bekwamen in een nieuw softwareprogramma of een veelbelovende programmeertaal. Vaak is ook de inhoud van hun werk en de organisatie van arbeid en gezin onderwerp van gesprek. Vrouwen en mannen die netwerken zullen je interessante voorbeelden kunnen geven van successen dankzij hun netwerk.

Lees meer:

- o De 'explore' opleidingen [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=80](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=80)
- o SOFIA, Expertisecentrum Vrouw en Management <http://www.vrouwenmanagement.be/missie.html>

---

#### 15. Bij werving en selectie de voorkeur geven aan het geslacht dat ondervertegenwoordigd is in het bedrijf

Het juiste antwoord is: **is oké op voorwaarde dat het gaat om twee kandidaten die aan elkaar gewaagd zijn**

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht is positieve discriminatie, of liever positieve actie, niet zonder voorwaarden, noch zonder reden. Zo beoogt positieve actie alleen het wegwerken van discriminaties die hun oorsprong vinden in een kort of ver verleden (vrouwen die eertijds geen politiek mandaat mochten bekleden, moeilijk toegang kregen tot bepaalde beroepen, werden en nog worden geweigerd



omdat ze moeder kunnen worden, enz.). Moest tegen deze discriminaties niet worden opgetreden, het zou decennia, zonet nog een eeuw duren eer deze ongelijkheden zichzelf spontaan zouden oplossen. Als ze zich al zouden oplossen.

Met betrekking tot het aanwervingsbeleid van bedrijven geldt in geval van positieve actie, dat bij gelijke bekwaamheid de voorkeur wordt gegeven aan het geslacht dat ondervertegenwoordigd is. Is er geen sprake van gelijke bekwaamheid dan ligt het voor de hand dat het bedrijf gewoon de beste kandidaat aanwerft.

Lees meer:

- o Positieve Acties <http://meta.fgov.be/pc/pce/pcep/nlcep07.htm>

---

## 16. Als je als ICT-bedrijf een jobadvertentie plaatst

Het juiste antwoord is: **beperk je de jobomschrijving best tot de essentiële technische en communicatieve noden**

Met een personeelsadvertentie communiceert het bedrijf natuurlijk in de eerste plaats welke functies beschikbaar zijn. In tweede instantie is zo'n advertentie ook reclame. Over de vormgeving kunnen we kort zijn. Het beeld dat we hebben in ons hoofd van een informaticus is eerder een man dan een vrouw. Een jobadvertentie zou dus perfect zonder foto van een man kunnen.

Wat de inhoud betreft is het ook mogelijk neutraal te zijn. Vele vrouwen overschatten vaak de competenties die nodig zijn voor het uitoefenen van een ICT-job, zeker indien de technische vereisten niet gespecificeerd zijn in de vacature berichten. Specificeer de kennis en skills die kandidaten voor een bepaalde functie moeten beheersen. Schrijf bijvoorbeeld niet: "Ervaring in het ontwikkelen en onderhouden van complexe internet- en intranetapplicaties vereist" wanneer u een specifieke kennis bedoelt. Schrijf dan: "Kennis van HTML, Dreamweaver en Frontpage vereist."

Lees meer:

- o Brochures Electronic@ [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=62&var\\_recherche=electronic%40](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=62&var_recherche=electronic%40)

---

## 17. Bedrijven die IT training & coaching organiseren

Het juiste antwoord is: **letten er best op dat vrouwen evenveel getraind en gecoacht worden als mannen**

Vrouwen genieten veel minder dan mannen van opleidingen gefinancierd door het bedrijf: minder uren per jaar en minder kostelijke uren. Hiervoor zijn meerdere redenen: vrouwen vind je gemakkelijker terug in deeltijd arbeid, werken gemakkelijker in sectoren waar minder wordt geïnvesteerd in vorming, en werkgevers hebben minder oog voor de vormingsbehoeften van vrouwen dan voor die van mannen.

Om te vermijden dat de opleidingsbehoeften van vrouwen over het hoofd worden gezien, kan een bedrijf:

- o zorgen dat er statistische gegevens worden aangemaakt over het aandeel vrouwen en mannen dat geniet van een opleiding
- o streven naar een evenwicht in het aantal dagen dat vrouwen en mannen genieten van een opleiding niet aarzelen om effectief te polsen naar de opleidingsinteresses van vrouwen, en zeker niet aarzelen om hen technische opleidingen voor te stellen waaraan zijzelf niet per se aan denken.

Lees meer:

- o Zelfscholingsnorm bij IT is obstakel voor vrouw [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=125](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=125)
  - o Onderwijs, cultuur en vorming [http://statbel.fgov.be/figures/d33\\_nl.asp](http://statbel.fgov.be/figures/d33_nl.asp)
- 

## 18. Vrouwen zijn vragende partij om halftijd te werken

Het juiste antwoord is: **nee, meestal willen ze 4/5 werken**

Op dit moment werken 42% van de vrouwen (en 7% van de mannen) in België deeltijd. Vrouwen werken gemiddeld 34 uren per week, tegen 41,6 uren voor de mannen. Vanwege de vaak ongelijke verdeling in het huishouden geven vrouwen vaker dan mannen aan dat ze deeltijd zouden willen werken, maar deeltijd is daarom nog geen halftijd. Vrouwen zonder kinderen thuis zeggen het liefst 33 uur per week te willen werken; vrouwen met kinderen daarentegen zien een werkweek van 29,8 uur als ideaal.

Opmerkelijk is dat het door vaders gewenste aantal uren niet zoveel verschilt van die van vrouwen. Vaders zouden graag 36 uren per week werken, daar waar ze er nu 40 per week presteren. Belgische mannen (met of zonder kinderen) zouden hun werkweek graag met gemiddeld drie uur gereduceerd zien. En slechts 13% zou graag meer dan 40 uur per week willen presteren.

Lees meer:

- o Working time preferences in sixteen European countries <http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/EF0207.htm#top>
  - o Tijds- en vrijetijdsbesteding [http://statbel.fgov.be/figures/d34\\_nl.asp](http://statbel.fgov.be/figures/d34_nl.asp)
- 

## 19. Een informaticaberoep

Het juiste antwoord is: **daar is men nooit te oud voor**

Informatica is een zeer recente techniek die zich vooral ontwikkelde in de jaren 50, met een sterke toename van informatici sinds de jaren 90 (tussen 1997 en 2003 bijvoorbeeld, steeg in België het aantal informatici met 40%). Het is dus niet verwonderlijk dat het beroep jong is en de gemiddelde leeftijd 35 jaar bedraagt.

Zo is het beeld ontstaan dat alle informatici jonge mannen zijn die ganse nachten over het toetsenbord gebogen zitten. Maar de beginperiode is ondertussen allang voorbij, zodat zonder problemen kan worden gezegd dat men op eender welke leeftijd in het beroep kan stappen, op voorwaarde dat men de durf heeft om de informaticawereld te leren kennen/ontdekken. Getuige hiervan de op Ada gepubliceerde verhalen van een aantal vrouwelijke informatici die op later leeftijd in het beroep zijn gestapt. Voor de werkgever telt: het is eenvoudiger om vaardigheden (bijvoorbeeld computerprogramma's) aan te leren dan persoonlijke kwaliteiten (zoals zelfstandigheid). Bij het werven en selecteren kan de werkgever de persoonlijke kwaliteiten dan ook zwaarder laten wegen dan de functie-eisen.

Lees meer:

- o Getuigenissen van informatici [http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id\\_article=68](http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id_article=68); [http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id\\_article=216](http://www.ada-online.org/nlada/article.php3?id_article=216)
-

## 20. **Gelijke Kansen en 'vrouwvriendelijk' beleid**

Het juiste antwoord is: **is de verantwoordelijkheid van het management (bottom down)**

Sinds meer dan twaalf jaar bestaat in België wetgeving in verband met het voeren van een gelijke kansenbeleid binnen organisaties. Voor de privé-sector geldt sinds 14 juli 1987 het Koninklijk Besluit over de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. In de privé-sector moet jaarlijks verslag worden uitgebracht over gelijke kansen tussen mannen en vrouwen aan de ondernemingsraad of aan de vakbonden.

De vormgeving van het beleid kan op twee manieren gebeuren, maar in beide gevallen speelt de werkgever een belangrijke rol. Twee belangrijke factoren zijn: de bedrijfscultuur en de 'empowerment' van vrouwen zelf. Mannen en vrouwen kunnen verschillende hindernissen tegenkomen in hun loopbaan. De belemmeringen blijken voor een groot deel te liggen in de bedrijfsculturen. Normen, waarden, geschreven én ongeschreven regels in organisaties zijn vaak afgestemd op de mannelijke werknemer. Dit leidt tot verschillen in het carrièreverloop van mannen en vrouwen, vaak in het nadeel van vrouwen. Willen bedrijven de doorstroming van vrouwen naar de top verbeteren of versnellen, dan zal de cultuurverandering een prioriteit moeten zijn.

Naast bedrijfscultuur wordt de loopbaanontwikkeling van mannen en vrouwen ook beïnvloed door de eigen keuzes. Vrouwen treden in vergelijking met mannen minder op de voorgrond en belemmeren daarmee indirect en onbedoeld hun loopbaanperspectieven. Zichtbaar gedrag wordt namelijk meer beloond. Door bijvoorbeeld coaching-projecten te organiseren krijgen vrouwen meer inzicht in hun drijfveren, wensen en competenties en hoe deze kunnen aansluiten op de mogelijkheden binnen het bedrijf. Vrouwen leren zich pro-actief te verhouden tot hun werksituatie en doelgerichter te denken (wat wil ik, wat kan ik en hoe ga ik dat bereiken).

Lees meer:

- o Overzicht regelgeving Gelijke Kansen <http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/gelijkekansen/>

---

## 21. **Informatici werken gemiddeld**

Het juiste antwoord is: **tussen 40 en 60 uur per week**

In de meeste landen hebben informatici de neiging meer te werken dan wettelijk van hen wordt verwacht. In België presteert 53% van de informatici regelmatig overuren. Maar paradoxaal genoeg, zegt 82% onder hen tevreden te zijn met de arbeidsvoorwaarden. Een tevredenheid die wellicht verband houdt met de flexibiliteit van hun uurrooster: 27% van de informatici zegt hun uurrooster vaak aan te passen aan familiale verplichtingen.

Eigenlijk is het vooral in de informaticadienstensector dat het aantal overuren het hoogst is. Informatici die tewerkgesteld zijn in andere sectoren dan de informaticasector volgen over het algemeen een traditionele werkweek.

Informatica houdt dus niet noodzakelijk verband met veel overuren presteren. Het toont wel hoe een snelle toename aan informaticabehoefte invloed kan hebben op de sector, zoals in de jaren 80 en 90 het geval was. Die periode kende een forse groei en een tekort aan informatici. Dit zorgde voor een wijziging in de arbeidsomstandigheden (overuren, vorming op de werkplek, veel zelfstudie en loonsverhogingen). Arbeidsomstandigheden die, gezien de kleiner wordende vraag

naar informatici, hoe langer hoe meer een uitzondering worden.

Lees meer:

- o Het vrouw(on)vriendelijke karakter van de IT sector [http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id\\_rubrique=114](http://www.ada-online.org/nlada/rubrique.php3?id_rubrique=114)
  - o Parcours professionnels dans les métiers des technologies de l'information et de la communication <http://www.ftu-namur.org/fichiers/RapMETIC-eng.pdf>
-