

Dames, 8 tips om een eerste job en een carrière zonder discriminatie te kiezen

De examens zijn achter de rug, de zomervakantie is van start gegaan. Je bent een jonge vrouw met een kersvers diploma op zak en de zoektocht naar die eerste job is begonnen. Je bent gemotiveerd en geef maar toe, best ambitieus.

Maar je stelt je ook vragen, want je hoort dat vrouwen nog steeds gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. Bij selecties verkiezen werkgevers vaak mannelijke kandidaten – die worden niet zwanger –, eenmaal op de werkvloer boksen vrouwen nog steeds op tegen een glazen plafond en vrouwen verdienen in België gemiddeld nog steeds 8% per uur minder dan hun mannelijke collega's. Genderongelijkheid op de arbeidsmarkt wordt exponentieel groter van zodra vrouwen kinderen krijgen. Heel wat vrouwen gaan deeltijds werken, nemen loopbaanonderbreking of blijven steken in lagere functies om hun carrière en hun privéleven te kunnen combineren. Deze "keuzes" lijken vrijwillig, maar zijn het zeker niet altijd. Onze maatschappij vertrekt nog steeds van het kostwinnersmodel, waarbij de man carrière maakt en de vrouw instaat voor het gezin.

Het krijgen van kinderen staat vandaag misschien nog niet onmiddellijk op je agenda, maar hou er rekening mee dat elke beslissing die je in je carrière neemt ook een invloed heeft op je verdere loopbaan, op de evolutie van je loon, eventueel op je werkloosheidsuitkering, en op lange termijn ook op je pensioen.

Om tot meer gendergelijkheid te komen op de arbeidsmarkt is de inzet van alle betrokken actoren noodzakelijk, de overheid, werkgevers, vakbonden, enzovoort. Maar er zijn enkele zaken die je zelf kan doen om je tegen discriminatie op de arbeidsmarkt te wapenen. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen geeft je 8 tips om reeds vanaf het begin van je carrière de touwtjes in eigen handen te nemen.

#1 Ken je rechten

Informeer je tijdig over je rechten als werknemer. Weet ook dat vrouwen en mannen door de wet beschermd zijn tegen discriminatie op grond van hun geslacht (waaronder ook zwangerschap en moederschap vallen). Enkele voorbeelden: vacatures moeten zowel voor vrouwen als mannen openstaan; bij een sollicitatie mag een werkgever je niet vragen of je kinderen wil; tijdens en vlak na je zwangerschap ben je beschermd tegen ontslag.

#2 Kies een job bij een gendervriendelijk bedrijf

Heel wat bedrijven doen inspanningen om tot meer gendergelijkheid op de werkvloer te komen. Kies een bedrijf dat hier actief op inzet. Heeft het bedrijf een aangepast genderbeleid? Neemt het structurele initiatieven, bijvoorbeeld om de combinatie werk-privéleven te vergemakkelijken? Is het bedrijf transparant over de lonen van vrouwen en mannen? Zorg dat je partner hetzelfde doet. Inspiratie kan je vinden op de databank goede praktijken in ondernemingen van het Instituut (<http://www.igvm-action.be/>).

#3 Informeer jezelf over de gangbare lonen en durf een rechtvaardig loon te onderhandelen

Informeer je over de gangbare lonen van starters in je sector. Kijk niet alleen naar het loon, maar zeker ook naar de extralegale voordelen. Hoe beter geïnformeerd je bent, hoe beter je een realistisch en rechtvaardig loon zal kunnen onderhandelen.

#4 Vergelijk je loon met dat van je collega's

Eenmaal aan het werk is het zeker nuttig om na te gaan hoeveel mannelijke collega's, met een vergelijkbare functie, ervaring en anciënniteit, verdienen. Dit is niet altijd gemakkelijk te achterhalen omdat lonen nog taboe zijn, maar sommige collega's hebben er misschien geen probleem mee. Let hier opnieuw op eventuele extralegale voordelen.

#5 Kom op voor jezelf

Onderzoek toont aan dat vrouwen in een werkcontext minder voor zichzelf durven opkomen en hun capaciteiten eerder onderschatten. Dit in tegenstelling tot mannen. Durf op een professionele manier voor jezelf op te komen. Krijg jij bijvoorbeeld evenveel kansen om opleidingen te volgen als je mannelijke collega's?

#6 Denk goed na voor je deeltijds begint te werken

Denk goed na over de impact die deeltijds werk zal hebben op je verdere carrièreverloop, op je loonopbouw, op een eventuele werkloosheidsuitkering, en zeker ook op lange termijn op je pensioen. Misschien kunnen jij en je partner allebei 4/5 werken en zo de lasten eerlijk verdelen?

#7 Verkijs een feministische partner

Een partner die gendergelijkheid belangrijk vindt en dit ook in de praktijk toepast, bijvoorbeeld door evenveel zorgtaken op te nemen, zal gunstig zijn voor jouw carrièreverloop en je verloning. Een win-win dus.

#8 Contacteer het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Merk je tijdens een sollicitatie of op je werk dat je als vrouw toch anders wordt behandeld dan je mannelijke collega's, neem dan contact op met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (0800/12.800). Je kan er terecht voor vragen over je rechten, advies of juridische ondersteuning. De diensten van het Instituut zijn gratis en de vertrouwelijkheid van je dossier wordt gegarandeerd.

Liesbet Stevens

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen