

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2003

---

22 AOÛT 2003

---

## Proposition de résolution visant à soutenir les femmes chefs d'entreprise

(Déposée par Mme Sabine de Bethune)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de résolution reprend le texte qui a déjà été déposé au Sénat le 17 décembre 2002 (doc. Sénat, n° 2-1397/1 — 2002/2003). Les développements font dès lors référence à la politique du gouvernement précédent.

#### INTRODUCTION

En Belgique, 29,13 % des entrepreneurs et 37,68 % des nouveaux indépendants (les personnes devenues indépendantes au cours de la période 1980-2000) sont des femmes (INASTI, rapport 2001). Pourtant, les entrepreneuses sont confrontées à une série de problèmes spécifiques quand elles lancent leur propre entreprise ou dans la gestion de celle-ci. La présente proposition de résolution pose une série d'exigences qui permettent de résoudre ces problèmes et elle vise à soutenir les femmes chefs d'entreprise.

Promouvoir la création d'entreprises par les femmes est depuis longtemps une priorité du groupe de travail «*Vrouw en Maatschappij*» du CD&V. Dans son plan d'action «*De toekomst is vrouwelijk*», «*Vrouw en Maatschappij*» a formulé une série de directives devant permettre de soutenir les femmes chefs d'entreprise. Le vendredi 14 décembre 2001, «*Vrouw en Maatschappij*» a organisé, en collaboration avec le réseau SPES Louvain (*Centrum voor economie en ethiek, KU Leuven*), une journée d'étude «*Ondernemen: hij/zij? Over personalisme, gender en*

# BELGISCHE SENAAAT

---

BUITENGEWONE ZITTING 2003

---

22 AUGUSTUS 2003

---

## Voorstel van resolutie ter ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune)

---

### TOELICHTING

---

Dit voorstel van resolutie neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 17 december 2002 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 2-1397/1 — 2002/2003). De toelichting verwijst dan ook naar het beleid van de vorige regering.

#### INLEIDING

In België is 29,13 % van de ondernemers vrouwen. Van de nieuwe zelfstandigen (dit wil zeggen zelfstandig geworden in de periode 1980-2000) is 37,68 % vrouw (RSVZ-verslag 2001). Toch worden vrouwelijke ondernemers geconfronteerd met een aantal specifieke knelpunten in het opstarten of leiden van een eigen zaak. Deze resolutie stelt een aantal eisen als antwoord op deze knelpunten en ondersteunt het vrouwelijk ondernemerschap.

Het promoten van vrouwelijk ondernemerschap is reeds lange tijd een prioriteit van CD&V-werkgroep Vrouw en Maatschappij. In haar actieplan «*De toekomst is vrouwelijk*» (1999) zette Vrouw en Maatschappij een aantal krijtlijnen uit om het vrouwelijk ondernemerschap te promoten. Op vrijdag 14 december 2001 organiseerde Vrouw en Maatschappij, in samenwerking met het SPES-netwerk Leuven (*Centrum voor economie en ethiek, KU Leuven*), een studiedag «*Ondernemen: hij/zij? Over personalisme, gender en ondernemen*». Achterliggende doelstelling

ondernemen». L'intention sous-jacente de «*Vrouw en Maatschappij*» était d'élargir le débat relatif au genre en fonction d'une conception personaliste de la vie et de ce qui se fait en Belgique et à l'étranger en matière de création d'entreprises par les femmes. Le personalisme va en effet dans le sens d'une démocratisation de la vie économique.

On peut établir un lien direct entre l'idéal d'une démocratie économique et le débat sur le genre :

— les femmes doivent être mieux représentées dans la vie économique et elles doivent obtenir leur mot à dire dans le processus de prise de décision;

— il faut intégrer davantage les valeurs associées à la féminité dans les manières d'entreprendre et dans notre conception de l'entreprise (1).

## 1. APERÇU DE LA SITUATION

### 1.1. Faits et chiffres

Les femmes chefs d'entreprise constituent toujours une minorité. Toutefois, les femmes chefs d'entreprise sont devenues plus nombreuses ces dernières années. On sait aussi que dans la coulisse des dizaines de milliers de femmes assistent activement leur conjoint dans l'entreprise.

Quelques chiffres :

Il ressort du tableau suivant qu'en Belgique, 29,13 % des indépendants sont des femmes et qu'en Flandre, les femmes représentent 29,29 % de ceux-ci.

Tableau 1: indépendants hommes et femmes, par région

	Hommes — Mannen		Femmes — Vrouwen		Total — Totaal
	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	
Région flamande. — <i>Vlaams Gewest</i> . . . . .	346 165	70,71 %	143 377	29,29 %	489 542
Région wallonne. — <i>Waals Gewest</i> . . . . .	165 355	71,30 %	66 553	28,70 %	231 908
Région bruxelloise. — <i>Brussels Gewest</i> . . . . .	46 973	70,51 %	19 650	29,49 %	66 623
Belgique. — <i>België</i> . . . . .	558 493	70,87 %	229 580	29,13 %	788 073

Source: données de l'INASTI, rapport 2001.

Ces chiffres sont sensiblement plus élevés pour ce qui est des indépendants débutants, à l'exception de

(1) Bouckaert L., Draulans V., in: «*Ethische perspectieven*» 11 (2001)4 (pp. 216-236), Overlegcentrum voor Christelijke Ethiek, KULeuven.

van Vrouw en Maatschappij was de verruiming van het genderdebat vanuit een personalistische levensvisie en vanuit actuele binnen- en buitenlandse praktijken van vrouwelijk ondernemerschap. Het personalisme pleit immers voor een democratisering van het economisch leven.

Het ideaal van een economische democratie kan direct verbonden worden met het genderdebat :

— vrouwen moeten op een meer representatieve wijze in het economisch leven inspraak krijgen in het besluitvormingsproces;

— met vrouwelijkheid geassocieerde waarden moeten sterker geïntegreerd worden in de stijl van ondernemen en in onze opvatting van ondernemen (1).

## 1. SITUATIESCHETS

### 1.1. Feiten en cijfers

Vrouwelijke ondernemers vormen nog steeds een minderheid. Het vrouwelijk ondernemerschap is de jongste jaren steeds belangrijker geworden. Ook achter de schermen staan vele tienduizenden vrouwen hun echtgenoot actief bij binnen de onderneming.

Enkele cijfergegevens :

Uit de onderstaande tabel blijkt dat in België 29,13 % en in Vlaanderen 29,29 % van de zelfstandigen vrouw is. De cijfers zijn voor de andere gewesten gelijkaardig.

Tabel 1: mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen volgens gewest

	Hommes — Mannen		Femmes — Vrouwen		Total — Totaal
	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	
Région flamande. — <i>Vlaams Gewest</i> . . . . .	346 165	70,71 %	143 377	29,29 %	489 542
Région wallonne. — <i>Waals Gewest</i> . . . . .	165 355	71,30 %	66 553	28,70 %	231 908
Région bruxelloise. — <i>Brussels Gewest</i> . . . . .	46 973	70,51 %	19 650	29,49 %	66 623
Belgique. — <i>België</i> . . . . .	558 493	70,87 %	229 580	29,13 %	788 073

Bron: bewerking van gegevens van het RSVZ-verslag 2001.

Bij de starters ligt dat cijfer gevoelig hoger, met uitzondering van het Brussels Gewest. In België is

(1) Bouckaert L., Draulans V., in: «*Ethische perspectieven*» 11 (2001)4 (blz. 216-236), Overlegcentrum voor Christelijke Ethiek, KULeuven.

la Région de Bruxelles-Capitale. En Belgique, 37,68% des indépendants débutants sont des femmes; en Flandre, les femmes représentent 38,42% de ceux-ci. Environ 64% des femmes indépendantes débutantes sont Flamandes.

Tableau 2: indépendants débutants hommes et femmes, par région

	Hommes — Mannen		Femmes — Vrouwen		Total — Totaal
	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	
Région flamande. — <i>Vlaams Gewest</i> . . . . .	20 051	61,58 %	12 508	38,42 %	32 559
Région wallonne. — <i>Waals Gewest</i> . . . . .	8 278	62,11 %	5 050	37,89 %	13 328
Région bruxelloise. — <i>Brussels Gewest</i> . . . . .	3 773	67,10 %	1 850	32,90 %	5 623
Belgique. — <i>België</i> . . . . .	32 102	62,32 %	19 408	37,68 %	51 510

Source: données de l'INASTI, rapport 2001.

Parmi les conjoints aidants, il y a 94 % de femmes, plus précisément 68 000 femmes et seulement 4 000 hommes(1).

Au niveau européen, quelque 23 % des entreprises sont aux mains de femmes(2).

Il ressort des données présentées au cours de la conférence de l'OCDE qui a eu lieu les 23 et 24 novembre 2000 à Paris et dont le thème était «Compétitivité et croissance — Intégration des questions d'égalité homme-femme» ([www.oecd.org/subject/gender-mainstreaming](http://www.oecd.org/subject/gender-mainstreaming)) que lancer une entreprise n'est plus un privilège masculin. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, il y a 28 % de femmes parmi les entrepreneurs débutants et ce pourcentage augmente chaque année.

## 1.2. Caractéristiques des femmes chefs d'entreprise

De nombreuses études scientifiques montrent que les femmes chefs d'entreprise sont fort différentes des hommes et que leurs entreprises présentent également d'autres caractéristiques. Les constatations reprises ci-dessous attestent en tout cas qu'il y a lieu d'introduire une dimension de genre dans la politique en matière de création d'entreprises.

(1) Unizo, De vrouw in het zelfstandig ondernemerschap, 2000.

(2) Étude du CEEDR 2000 — *Centre for enterprise and economic development research: Young entrepreneurs, women entrepreneurs, co-entrepreneurs and ethnic minority entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*, Middlesex, University Business School.

37,68% en in Vlaanderen is 38,42% van de nieuwe starters vrouw. Ongeveer 64% van de nieuwe vrouwelijke starters komt uit Vlaanderen.

Tabel 2: mannelijke en vrouwelijke starters volgens gewest

	Hommes — Mannen		Femmes — Vrouwen		Total — Totaal
	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	Absolu — Absoluut	Pourcentage — Percentage	
Région flamande. — <i>Vlaams Gewest</i> . . . . .	20 051	61,58 %	12 508	38,42 %	32 559
Région wallonne. — <i>Waals Gewest</i> . . . . .	8 278	62,11 %	5 050	37,89 %	13 328
Région bruxelloise. — <i>Brussels Gewest</i> . . . . .	3 773	67,10 %	1 850	32,90 %	5 623
Belgique. — <i>België</i> . . . . .	32 102	62,32 %	19 408	37,68 %	51 510

Bron: bewerking van gegevens van het RSVZ-verslag 2001.

De meewerkende echtgenoten bestaan voor 94 % uit vrouwen — naar schatting 68 000 vrouwen tegenover 4 000 mannen(1).

Op Europees vlak zijn ongeveer 23 % van de ondernemingen in handen van vrouwen(2).

Dat het starten van een eigen bedrijf niet langer een privilege van mannen is blijkt ook uit gegevens gepresenteerd op de OESO-conferentie van 23-24 november 2000 met als thema «*Gender Mainstreaming: Competitiveness and Growth*» in Parijs ([www.oecd.org/subject/gender-mainstreaming](http://www.oecd.org/subject/gender-mainstreaming)). Voor alle OESO-landen samen bedraagt het percentage vrouwen onder de «starters» 28 % en het neemt jaar na jaar toe.

## 1.2. Kenmerken van vrouwelijke ondernemers

Uit veelvuldig wetenschappelijk onderzoek blijkt dat vrouwelijke ondernemers grondig van mannelijke ondernemers verschillen en dat ook hun bedrijven andere kenmerken vertonen. Onderstaande vaststellingen staven in ieder geval de opportuniteit voor het inbouwen van een genderdimensie in het beleid ten aanzien van het ondernemerschap.

(1) Unizo, De vrouw in het zelfstandig ondernemerschap, 2000.

(2) Onderzoek CEEDR 2000 — *Centre for enterprise and economic development research: Young entrepreneurs, women entrepreneurs, co-entrepreneurs and ethnic minority entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*, Middlesex, University Business School.

**Représentation sectorielle**

Dans notre pays, les femmes restent sous-représentées dans l'agriculture, dans la pêche et, surtout, dans l'industrie. Le commerce, les professions libérales et les services connaissent par contre un taux de participation bien plus élevé que la moyenne nationale(1).

**Sectoriële vertegenwoordiging**

In ons land blijven vrouwen ondervertegenwoordigd in de landbouw, de visserij en vooral de nijverheid. De handel, de vrije beroepen en de dienstentonen daarentegen een participatiegraad die veel hoger ligt dan het nationale gemiddelde(1).

Secteur d'activité — Bedrijfstak	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal	Pourcentage de femmes — Aandeel vrouwen
Agriculture. — Landbouw . . .	66 297	16 094	82 391	19,53 %
Pêche. — Visserij . . . . .	795	201	996	20,18 %
Industrie. — Nijverheid . . .	139 634	21 450	161 084	13,32 %
Commerce. — Handel . . . . .	218 953	105 183	324 136	32,45 %
Professions libérales. — Vrije beroepen . . . . .	95 940	58 702	154 642	37,96 %
Services. — Diensten . . . . .	41 567	27 506	69 073	39,82 %
Professions diverses. — Diverse beroepen . . . . .	2 025	576	2 601	22,15 %
Total général. — Algemeen totaal . . . . .	565 211	229 712	794 923	28,90 %

Les prévisions montrent qu'à l'avenir, la plupart des emplois seront créés dans le secteur des services. Bien des femmes qui se lancent dans les affaires ouvrent une entreprise offrant un large éventail de services, parce que les services sont précisément leur point fort.

La représentation des femmes dans les divers secteurs reflète en partie les différences entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la préférence qu'ils accordent à certaines professions ou à certains secteurs. Le secteur des agences de publicité, celui des agences de voyage, celui des relations publiques et celui de la restauration collective sont des secteurs qui attirent singulièrement plus les étudiantes. Dans ces secteurs, les femmes sont aussi relativement bien représentées aux postes de direction(2).

Voorspellingen wijzen erop dat in de toekomst in de dienstensector de meeste werkgelegenheid zal gecreëerd worden. Vele vrouwen beginnen een onderneming die een brede waaier aan diensten aanbiedt, omdat ze precies daarin sterk zijn.

De vertegenwoordiging van de vrouw in de verschillende sectoren weerspiegelt voor een deel geslachtsverschillen in voorkeur ten aanzien van beroepen en sectoren. Sectoren die opvallend meer door vrouwelijke studenten aantrekkelijk worden bevonden zijn reclamebureaus, reisbureaus, public relations en catering. In die sectoren zijn vrouwen ook relatief sterk vertegenwoordigd in het management(2).

**Différences constatées par rapport aux hommes ayant le statut d'indépendant****Portée de l'entreprise et manière d'envisager l'avenir**

Les études permettent de constater que les femmes qui créent ou qui dirigent une entreprise s'orientent

**Vastgestelde verschillen met mannelijke zelfstandigen****Reikwijdte van het bedrijf en toekomstvisie**

Onderzoek stelt vast dat vrouwen zich bij het oprichten en leiden van een bedrijf meer dan mannen op

(1) Unizo, De vrouw in het zelfstandig ondernemerschap, 2000.

(2) Tack, T., & Berings, D. (2000). *Representation of women in executive positions in Belgium. Paper presented at the ELYA congress, 29 juin 2000, Madrid.*

(1) Unizo, De vrouw in het zelfstandig ondernemerschap, 2000.

(2) Tack, T., & Berings, D. (2000). *Representation of women in executive positions in Belgium. Paper presented at the ELYA congress, June 29th 2000, Madrid.*

plus que les hommes vers l'économie locale. Elles s'intéressent moins à la dimension internationale. La croissance de l'entreprise est beaucoup moins un but en soi pour les femmes que pour les hommes.

En outre, les femmes chefs d'entreprise auraient une vision moins claire de l'avenir de leur entreprise(1).

Il faudrait disposer d'études récentes pour pouvoir établir si ces caractéristiques peuvent ou non se modifier.

#### *Différences sur le plan des priorités*

Le professeur L. Bouckaert a constaté dans le cadre de son étude de 2001 sur la hiérarchie des valeurs des entrepreneurs indépendants qu'il y a de nettes différences entre les hommes et les femmes entrepreneurs indépendants. Ces différences concernent leur échelle de valeurs, leur emploi du temps et leur avis concernant les institutions et la politique. Les constatations suivantes permettent de conclure, selon le professeur Bouckaert, que la différence entre les hommes et les femmes au niveau des professions indépendantes est une donnée réelle et non pas une fiction :

— les contacts sociaux, la communication sociale et la considération sociale sont manifestation des priorités pour les entrepreneuses, alors que les hommes accordent plutôt une place centrale à la croissance et au développement de l'entreprise;

— la femme entrepreneur prévoit davantage de temps pour sa famille et moins pour l'entreprise que ses collègues masculins;

— l'évaluation du statut de sécurité sociale montre qu'il y a des différences entre les femmes et les hommes entrepreneurs (2).

Une différence importante entre les hommes et les femmes qui peut expliquer en partie pourquoi les femmes ont moins tendance que les hommes à étendre leur entreprise, réside dans le fait que les femmes sont moins disposées à prendre des risques dans le cadre de leur activité indépendante (3).

#### *Différences dans la manière de diriger*

Les différences précitées correspondent à ce dont fait état la littérature en ce qui concerne les manières de diriger « masculine » et « féminine ».

(1) Degadt, J. (1993), *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel, pp. 19-20.

(2) Bouckaert, L., et Sels, A. (2001), *«Waarden-in-Spanning, Conflicterende keuzes bij zelfstandige ondernemers, land- en tuinbouwers»*, Louvain, ACCO.

(3) Degadt, J. (1993), *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

de lokale economie richten. Zij zijn minder internationaal gericht. De groei van het bedrijf is voor vrouwen veel minder dan voor mannen een doel op zich.

Ook zouden vrouwelijke bedrijfsleiders een minder duidelijke toekomstvisie hebben op hun bedrijf(1).

Recent onderzoek is noodzakelijk opdat kan worden vastgesteld of deze eigenschappen al dan niet aan verandering onderhevig zijn.

#### *Verschillen in prioriteiten*

Professor L. Bouckaert is in zijn onderzoek van 2001 over de waardebeleving van zelfstandige ondernemers tot de bevinding gekomen dat vrouwelijke zelfstandige ondernemers op een aantal punten significant verschillen van mannelijke ondernemers. Het betreft hun rangorde van waarden, hun tijdsbesteding en hun beoordeling van instituties en beleid. Volgende vaststellingen kunnen volgens professor Bouckaert doen besluiten dat het man-vrouwverschil in het zelfstandige beroep een reëel gegeven is en geen fictie :

— sociaal contact, sociale communicatie en waardering blijken voor vrouwelijke ondernemers een prioriteit, terwijl mannen eerder de groei en de uitbouw van de onderneming meer centraal stellen;

— de vrouwelijke ondernemer voorziet meer tijd voor het gezin en minder voor het bedrijf in vergelijking tot de mannelijk collega;

— de beoordeling van het sociale-zekerheidsstatuut toont verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers (2).

Een belangrijk verschil, dat deels kan verklaren waarom vrouwen minder dan mannen geneigd zijn tot uitbreiding van hun zaak, is dat vrouwen in hun zelfstandige activiteit minder bereid zijn tot het nemen van risico's(3).

#### *Verschillen in leiderschapsstijl*

Bovenstaande verschillen liggen in de lijn van wat in de wetenschappelijke literatuur vermeld staat met betrekking tot «mannelijke» en «vrouwelijke» leiderschapsstijlen.

(1) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*. KMO-centrum KUBrussel, blz. 19-20.

(2) Bouckaert, L., en Sels, A. (2001), *«Waarden-in-Spanning, Conflicterende keuzes bij zelfstandige ondernemers, land- en tuinbouwers»*, Leuven, ACCO.

(3) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*. KMO-centrum KUBrussel.

Les résultats des études confirment notamment :

— que les chefs d'entreprise masculins s'intéressent davantage aux tâches et sont plus dirigistes dans leur gestion;

— que les femmes chefs d'entreprise s'intéressent davantage aux individus et pratiquent une gestion plus participative;

— que l'idée que les femmes s'intéressent davantage au social et les hommes davantage aux prestations est en partie correcte. Toutefois, les différences sont souvent faibles. En outre, les différences sont plus grandes chez les employés que chez les dirigeants;

— que, selon les employés, les femmes chefs d'entreprise sont aussi efficaces que les hommes chefs d'entreprise.

Une conclusion importante que l'on peut tirer des différences constatées, c'est qu'en renforçant la présence des femmes dans les fonctions de direction et parmi les chefs d'entreprise, on pourrait assister à un changement d'accent dans la manière de diriger(1).

#### *Différences en ce qui concerne le partage des responsabilités et la demande d'avis*

Il y a lieu d'examiner plus à fond les manières de diriger et faire le lien entre les résultats et d'autres aspects de la création d'entreprises par les femmes. Nous y reviendrons au point 3.12. En effet, les résultats des études ne reflètent pas toujours toute la vérité. Ainsi Degadt (1993) attire-t-il l'attention sur le fait que les femmes qui sont chefs d'entreprise ou qui occupent des fonctions de direction sont moins enclines à déléguer et à partager les responsabilités, et que cela pourrait être dû au fait qu'elles craignent de se retrouver dans une position subalterne et de perdre leur responsabilité finale. Une recherche plus approfondie devrait faire la clarté sur ce point. L'étude confirme par ailleurs que les femmes sont plus disposées à demander des avis et à tenir compte des points de vue différents d'associés ou de conseillers extérieurs(2).

#### *Du plafond de verre à l'activité indépendante*

Le professeur Veerle Draulans place la création d'entreprises par les femmes dans le cadre plus large de l'emploi des femmes, en faisant référence au

(1) Berings, D. et Steen, T. (2002), «*Mens en organisatie*», Oostmalle, éditions De Boeck, Van Vianen, AEM., & Fischer, AH, (1998). «*Sekseverschillen in voorkeuren voor een «mannelijke» organisatiecultuur. Gedrag en Organisatie*», 11, pp. 264-279.

(2) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: De vrouw in het zelfstandige ondernemen*, KMO-centrum KUBrussel.

Onderzoeksresultaten bevestigen onder andere het volgende :

— dat mannelijke managers gemiddeld meer taakgericht zijn en een meer dirigerende leiderschapsstijl hebben;

— vrouwelijk managers zijn gemiddeld meer mensgericht en hebben gemiddeld een meer participatieve leiderschapsstijl;

— de onderzoeksresultaten bevestigen dus gedeeltelijk de idee dat vrouwen meer sociaal en mannen meer prestatiegericht zijn. De verschillen zijn echter dikwijls klein. Bovendien zijn de verschillen groter bij medewerkers dan bij leidinggevenden;

— onderzoek leert ook dat vrouwelijke managers door hun medewerkers als even effectief worden beschouwd als mannelijke managers.

Een belangrijk feit is dat de vastgestelde verschillen wel aangeven dat het verhogen van de vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties en als ondernemer een accentverschuiving in managementstijl tot gevolg kan hebben(1).

#### *Verschillen in het delen van verantwoordelijkheid en het vragen van advies*

Verder onderzoek naar de leiderschapsstijlen is noodzakelijk en moet gelinkt zijn aan andere aspecten van het vrouwelijk ondernemerschap. In punt 3.12 komen we hierop terug. Resultaten van onderzoek tonen immers niet altijd de gehele waarheid. Zo vestigt Degadt (1993) de aandacht op het feit dat vrouwen als bedrijfsleider of in een topfunctie minder de neiging hebben tot delegeren en tot gedeelde verantwoordelijkheid, en dat aan de bron hiervan de vrees zou kunnen liggen in een ondergeschikte positie terecht te komen en hun eindverantwoordelijkheid te verliezen. Nader onderzoek moet helderheid brengen op dit vlak. De studie bevestigt anderzijds dat vrouwen meer bereid zijn tot het vragen van advies en het in overweging nemen van verschillende adviezen of oordelen van vennoten of externe adviseurs(2).

#### *Van het glazen plafond naar de zelfstandige activiteit*

Professor Veerle Draulans plaatst het vrouwelijk ondernemerschap in het bredere perspectief van de vrouwelijke tewerkstelling met een verwijzing naar

(1) Berings, D., en Steen, T. (2002), *Mens en organisatie*, Oostmalle, uitgeverij De Boeck. Van Vianen, AEM, & Fischer, AH (1998). *Sekseverschillen in voorkeuren voor een «mannelijke» organisatiecultuur. Gedrag en Organisatie*, 11, blz. 264-279.

(2) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

problème du «plafond de verre». En effet, les obstacles que les femmes rencontrent encore pour accéder à des fonctions supérieures les incitent souvent à se lancer dans une activité indépendante dans laquelle elles peuvent utiliser et développer leurs capacités(1).

Une étude de l'EHSAL de 1994 confirme que les femmes s'orientent plus facilement vers l'entreprenariat que vers les fonctions de direction. Le pourcentage de femmes occupant des fonctions de direction dans les 30 000 plus grandes entreprises en Belgique n'aura pas dépassé 19 % cette année. Pour ce qui est de la fonction de directeur général, ce pourcentage était encore nettement plus faible: 6 %. La proportion de femmes dans la population active indépendante s'élevait à 29,13 % en 2001, comme on l'a dit plus haut(2).

### 1.3. Problèmes auxquels sont confrontées les femmes chefs d'entreprise

Par rapport aux hommes, les femmes sont confrontées à une série de problèmes spécifiques lorsqu'elles créent ou dirigent leur propre entreprise ou lorsqu'elles se lancent dans une activité indépendante. Ces problèmes peuvent être déterminants pour ce qui est de la décision d'embrasser ou non une profession indépendante. Ils méritent dès lors une attention toute spécifique dans la perspective de la politique à mener.

#### *Combinaison travail-famille*

La combinaison quotidienne de la vie de famille et de la vie de travail peut constituer un obstacle pour les femmes qui souhaitent se lancer dans une activité indépendante ou la développer plus avant. En effet, les tâches domestiques exigent beaucoup de temps et ce temps, la femme indépendante ne peut dès lors pas l'investir dans son entreprise ou dans son activité professionnelle.

Contrairement aux chefs d'entreprise masculins, les femmes chefs d'entreprise ont nettement moins souvent un partenaire à leurs côtés qui soit capable d'assumer les tâches domestiques quotidiennes et les tâches ménagères. Il y a très nettement moins d'hommes qualifiés de «conjoint aidant» que de femmes qualifiées de conjointes aidantes (6 % d'hommes pour 94 % de femmes — Unizo, 2000). De

(1) Draulans V., «Glazen plafond: realiteit of mythe? Een genderanalyse van leidinggeven», in: «Ethische Perspectieven» 11 (2001)4 (pp. 216-236), Overlegcentrum voor christelijke ethiek, KULeuven.

(2) Berings, D., Dries, H. & Tack, T. (1994), «Vrouwen in beleidsfuncties» in de *Trends Top 30000*, Bruxelles, EHSAL.

de problematiek van het «glazen plafond». De hindernissen die vrouwen nog steeds ondervinden om tot hogere functies door te stromen doen hen immers vaak beslissen een zelfstandige activiteit op te zetten waarin zij hun capaciteiten kunnen benutten en verder ontplooien(1).

Dat vrouwen makkelijker de weg vinden naar het ondernemerschap (voornamelijk KMO's) dan naar het topmanagement wordt bevestigd door een studie van de EHSAL uit 1994. Het percentage vrouwelijke managers in de 30 000 grootste bedrijven in België bedroeg in dat jaar slechts 19 %. Voor de functie van algemeen directeur lag dit cijfer nog aanzienlijk lager: namelijk 6 %. Het percentage vrouwen onder de zelfstandige beroepsbevolking bedroeg in 2001 29,13 %, zoals eerder vermeld(2).

### 1.3. Knelpunten voor vrouwelijke ondernemers

In vergelijking tot mannen worden vrouwen geconfronteerd met een aantal specifieke knelpunten bij het opstarten of leiden van een eigen zaak of bij het ondernemen van een zelfstandige activiteit. Ze kunnen van doorslaggevende rol zijn bij het al niet de stap zetten naar het beroep van zelfstandige. Bijgevolg verdienen ze specifiek de aandacht voor het verdere beleid.

#### *Combinatie gezin en arbeid*

De combinatie van gezin en arbeid op dagelijkse basis kan een hindernis zijn voor vrouwen in het opzetten of verder uitbouwen van een zelfstandige activiteit. Zorg vergt in de eerste plaats immers veel tijd, tijd die de zelfstandige vrouw bijgevolg niet in haar zaak of activiteit kan investeren.

Vrouwelijke ondernemers hebben veel minder dan mannelijke ondernemers een zorgende partner om de dagelijkse zorg en huishoudelijke taken op te nemen. Het aantal mannen die «meewerkende echtgenoot» getypeerd wordt is aanzienlijk minder dan het aantal meewerkende echtgenotes (6 % mannen ten opzicht van 94 % vrouwen — Unizo, 2000). Bovendien nemen mannelijke meewerkende echtgenoten eerder

(1) Draulans V., *Glazen plafond: realiteit of mythe? Een genderanalyse van leidinggeven*, in: *Ethische Perspectieven* 11 (2001)4 (blz. 216-236), Overlegcentrum voor christelijke ethiek, KULeuven.

(2) Berings, D., Dries, H. & Tack, T. (1994), *Vrouwen in beleidsfuncties* in de *Trends Top 30000*, Brussel, EHSAL.

plus, les conjoints aidants masculins jouent plus souvent un rôle de (co)-dirigeant qu'un rôle de soutien.

Plusieurs mesures favorables à la vie de famille peuvent alléger cette double tâche des femmes indépendantes (voir le point 3.5.) et, partant, simplifier la décision des femmes de s'engager dans une carrière d'indépendante. Ces mesures nécessitent toutefois, elles aussi, une certaine organisation. Elles ne peuvent empêcher que, dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui continuent à être responsables des tâches domestiques au sein de la famille.

Contrairement à ce qui est le lot des femmes, les hommes sont rarement confrontés à la question extrême de faire un choix entre leur vie de famille ou leur carrière (1).

### ***Financement : capital de départ et capital de croissance***

On constate toujours une discrimination au niveau du financement. Premièrement, en ce qui concerne la mise à la disposition d'un capital de départ par les institutions financières et, deuxièmement, pour ce qui est de l'octroi de crédits en vue du développement de l'entreprise (2).

Un facteur non négligeable est aussi le fait que, pour la croissance de leur entreprise ou le développement de leur activité indépendante, les femmes doivent plus souvent que les hommes avoir recours à un travailleur rémunéré. Les femmes peuvent moins souvent mettre leur conjoint à contribution en tant que conjoint aidant fournissant un travail nécessaire et bon marché (3).

### ***D'un point de vue socio-culturel***

Les *a priori* et les stéréotypes à l'égard des travailleuses indépendantes persistent. Les femmes n'ont pas toujours droit à l'appréciation et à la confiance qu'elles méritent. L'idée que ce sont encore les femmes qui assument la plus grande responsabilité pour ce qui est des tâches domestiques joue un rôle important en la matière. Les femmes chefs d'entreprise ou les femmes qui exercent une fonction dirigeante s'entendront demander bien plus vite que les hommes dans quelle mesure elles peuvent combiner leur travail et leur vie familiale.

(1) Degadt, J. (1993), *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel, p. 13.

(2) *More Women needed among the entrepreneurs of the future*, Danish Agency for Trade and Industry, novembre 1998.

(3) Degadt, J. (1993), *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO centrum KUBrussel, p. 13.

een (mede-)leiderschapspositie in dan een ondersteunende positie.

Verschillende gezinsvriendelijke maatregelen kunnen deze dubbele taak voor vrouwelijke zelfstandigen verlichten en zodoende de stap naar het zelfstandige beroep voor vrouwen beter haalbaar maken. Maar ook deze maatregelen vragen een zekere organisatie. Ze kunnen niet beletten dat de verantwoordelijkheid voor de zorg binnen het eigen gezin in de meeste gevallen in handen blijft van vrouwen.

In tegenstelling tot vrouwen stelt zich bij mannen zelden de extreme vraag de keuze te maken tussen het gezin of de eigen carrière (1).

### ***Financieel : startkapitaal en groeikapitaal***

Er wordt nog steeds een discriminatie vastgesteld op het vlak van de financiering. Ten eerste wat betreft beschikbaarheid van startkapitaal via financiële instellingen en ten tweede op het vlak van het verstrekken van krediet voor de verdere uitbouw van de onderneming (2).

Een niet te verwaarlozen feit is tevens dat vrouwen voor de groei van het bedrijf of de uitbreiding van hun zelfstandige activiteit sneller dan mannen een beroep moeten doen op een betaalde werkracht. Vrouwen kunnen veel minder dan mannen de meewerkende echtgenoot inschakelen als «belangrijke en goedkope werkracht» (3).

### ***Sociaal-cultureel***

Vooroordelen en stereotiepen ten opzichte van vrouwelijke zelfstandigen blijven doorleven. Vrouwen krijgen niet steeds de waardering en het vertrouwen dat ze verdienen. De opvatting dat vrouwen nog steeds de belangrijkste verantwoordelijke zijn voor zorg speelt hierin een belangrijke rol. Vrouwelijke ondernemers of vrouwen in topfuncties zullen sneller dan mannen de vraag krijgen of hun job combineerbaar is met hun gezinsleven.

(1) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel, blz. 13.

(2) *More Women needed among the entrepreneurs of the future*, Danish Agency for Trade and Industry, november 1998.

(3) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel, blz. 13.



Il ressort de certaines enquêtes que les entrepreneuses sont d'autant mieux considérées que les membres de leur famille doivent consentir moins de sacrifices(1).

### ***D'un point de vue personnel***

Les femmes sont souvent trop modestes pour ce qui est de leurs propres capacités. La «programmation mentale» (intérêts, préférences, attentes, stéréotypes liés au sexe, conceptions implicites en matière de «leadership», conception de soi) et les différences que l'on remarque en la matière entre les sexes sont frappantes et ont en partie une influence déterminante sur les préférences professionnelles et la planification de la carrière professionnelle. Les femmes doivent devenir plus «assertives» et œuvrer avec plus d'assurance au développement de leur carrière. À cette fin, il importe de prévoir des actions de sensibilisation, de prise de conscience et d'information. Le projet «ReMeDi» qui est mis en œuvre actuellement à l'*Economische Hogeschool Sint-Aloysius* (EHSAL) sous la direction du professeur Dries Berings vise à apporter une contribution en la matière(2).

### ***D'un point de vue professionnel***

Les femmes ont souvent le sentiment que leurs collègues masculins ne respectent pas leurs capacités (Degadt, 1993). C'est probablement une des raisons pour lesquelles elles éprouvent des difficultés à développer des accords de coopération avec des entrepreneurs masculins.

Sur le plan professionnel, les femmes sont en partie privées d'un cadre socio-économique leur assurant un soutien efficace et, notamment, d'une formation appropriée et de réseaux de contacts(3).

## **2. ARGUMENTS**

### **2.1. Les femmes chefs d'entreprise dynamisent l'économie**

L'entreprenariat est le moyen par excellence pour donner une valeur ajoutée à une politique axée sur la croissance économique et sur un taux d'emploi plus élevé. Les chefs d'entreprise inventifs sont donc plus

(1) Degadt, J. (1993), *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

(2) Berings, D., et Borry, M. (décembre 2002), «*Verschillen in mentale programmering als mogelijke verklaring voor de geslachtsgebonden professionele oriëntatie*». Pour le compte du Fonds social européen (FSE) et du *Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité* (Vesoc).

(3) Degadt, J. (1993), *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

Onderzoek wijst uit dat vrouwen in hun ondernemende rol meer gewaardeerd worden naarmate de gezinsleden er minder «offers» voor moeten brengen(1).

### ***Persoonlijk***

Vrouwen zijn vaak zelf ook te bescheiden over hun eigen capaciteiten. De «mentale programmering» (interesses, voorkeuren, verwachtingen, genderstereotypen, impliciete leiderschapsopvattingen, zelf-concept) en de verschillen hiervan tussen de geslachten zijn opvallend en zijn voor een deel bepalend voor de professionele voorkeur en de uitbouw van de eigen loopbaan. Vrouwen moeten assertiever worden en meer zelfbewust over de uitbouw van de eigen loopbaan. Daarvoor is sensibilisering, bewustmaking, informatie belangrijk. Het ReMeDi-project dat momenteel loopt onder leiding van professor Dries Berings aan de Economische Hogeschool Sint-Aloysius (EHSAL) wil hiertoe een bijdrage leveren(2).

### ***Professioneel***

Vrouwen hebben vaak het gevoel dat ze door hun mannelijke collega's niet gerespecteerd worden wat betreft hun capaciteiten (Degadt, 1993). Dit is mogelijk één van de oorzaken van de hindernissen die zij vaststellen bij het opzetten van samenwerkingsverbanden met mannelijke ondernemers.

Op professioneel gebied ontbreekt het vrouwen deels aan een efficiënt ondersteunend sociaal-economisch kader zoals aangepaste vorming en contacten door netwerking(3).

## **2. ARGUMENTEN**

### **2.1. Vrouwelijke ondernemers dynamiseren de economie**

Ondernemerschap is het middel bij uitstek om een toegevoegde waarde te creëren in een beleid gericht op economische groei en een hogere tewerkstellingsgraad. Inventieve ondernemers zijn dus erg nodig,

(1) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

(2) Berings, D., en Borry, M. (december 2002), *Verschillen in mentale programmering als mogelijke verklaring voor de geslachtsgebonden professionele oriëntatie*. In opdracht van het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de Vereniging voor Sociaal en Economisch Overleg (Vesoc).

(3) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

que nécessaires, surtout dans la « nouvelle économie » dont la technologie et les services sont des éléments importants. C'est précisément dans le secteur des services que les femmes s'avèrent disposer d'atouts majeurs.

Comme les femmes constituent environ la moitié de la population, 50 % de l'initiative entrepreneuriale devrait en toute logique être le fait de femmes. On est pourtant loin du compte. En 2000, il n'y avait qu'entre 20 et 30 % de femmes chefs d'entreprise en Europe. Sur le marché du travail actuel, le groupe cible des femmes constitue donc encore une réserve considérable dans laquelle on peut puiser.

La Charte de Bologne reconnaît l'importance spécifique des femmes entrepreneurs sur le plan de la croissance économique, de la création d'emplois, du développement régional et local et de la cohésion sociale(1).

Enfin, appuyer l'initiative indépendante est un moyen pour relever le taux d'activité des femmes de manière à atteindre les normes européennes en matière d'emploi qui ont été arrêtées au cours du Sommet de Lisbonne en 2000. D'ici 2005, 57 % des femmes belges devraient travailler contre seulement 44 % actuellement(2).

## 2.2. Le droit à l'égalité des chances pour les femmes chefs d'entreprise

### *Soutenir l'entreprenariat des femmes est une question d'égalité des chances*

Les femmes ont le droit d'exercer une activité indépendante. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979, applicable en Belgique depuis 1985) confirme que, comme les hommes, les femmes peuvent jouir de tous les droits économiques, et reconnaît la contribution des femmes au développement de la société. L'article 11 de la Convention prévoit spécifiquement le droit au travail, le libre choix de la profession et de l'emploi et le droit aux mêmes possibilités de travail.

Dans le document final de Beijing+5, on souligne également l'importance de l'entreprenariat féminin et la nécessité de prévoir un financement pour encourager les femmes à lancer leur entreprise. Il est recommandé aux gouvernements d'encourager la création de PME par des femmes (recommandation 111 a).

(1) La Charte de Bologne sur les politiques à l'égard des PME, adoptée par quarante-huit pays, dont la Belgique, juin 2000 — OCDE.

(2) Rapport 2000 du Conseil supérieur de l'emploi.

zeker in de « nieuwe economie » waar technologie en diensten belangrijke elementen zijn. Net in de dienstensector blijken vrouwen over sterke troeven te beschikken.

Als logische weerspiegeling van de bevolking zou 50 % van het ondernemersinitiatief bij vrouwen te vinden moeten zijn. Toch is dit percentage verre van realistisch. In 2000 telde Europa slechts 20 à 30 % vrouwelijke ondernemers. In de huidige arbeidsmarkt is de vrouwelijke doelgroep dus nog een behoorlijke reserve die kan worden aangeboord.

Het Charter van Bologna erkent het specifieke belang van vrouwelijke bedrijfsleiders op het vlak van economische ontwikkeling, het creëren van werkgelegenheid, de regionale en lokale ontwikkeling en aan sociale cohesie(1).

Het stimuleren van het zelfstandig initiatief is ten slotte één van de mogelijke wegen om de werkgelegenheidsgraad van vrouwen te verhogen met het oog op het bereiken van de Europese Werkgelegenheidsnormen, zoals bepaald op de Top van Lissabon in 2000. Tegen 2005 zou 57 % van de Belgische vrouwen aan het werk moeten zijn. Momenteel is dit slechts 44 % (2).

## 2.2. Recht op gelijke kansen voor vrouwen in ondernemerschap

### *Het ondersteunen van het vrouwelijk ondernemerschap is een kwestie van gelijke kansen*

Vrouwen hebben recht op het uitoefenen van een zelfstandige activiteit. Het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW-conventie, 1979, in werking in België sinds 1985) bevestigt het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle economische rechten en erkent de bijdrage van vrouwen aan de ontwikkeling van de maatschappij. Artikel 11 van het Verdrag voorziet specifiek in het recht op arbeid, met een vrije keuze van beroep en werk en het recht op dezelfde arbeidsmogelijkheden.

Ook in het slotdocument van Beijing+5 wordt het belang van vrouwelijk ondernemerschap onderstreept, evenals de noodzaak van financiering om vrouwen te stimuleren een onderneming op te starten. Regeringen worden aanbevolen het opstarten van KMO's door vrouwen te bevorderen (aanbeveling 111a).

(1) Charter van Bologna betreffende de strategieën ter attentie van KMO's, aangenomen door 48 landen waaronder België, juni 2000 — OESO.

(2) Rapport 2000 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Dans le cinquième programme d'action de l'UE pour l'égalité des chances (2001-2005), la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le monde économique est un des cinq domaines de la stratégie-cadre. La promotion de l'égalité en matière de participation et de représentation, y compris dans la prise de décisions économiques, en est un autre. Toutes les initiatives communautaires visant à réaliser l'égalité des chances qui ont été prises pour la période allant de 2001 à 2005 doivent être reliées à un des cinq domaines précités. Un des objectifs du programme d'action est d'accroître le nombre de femmes chefs d'entreprise par rapport à l'actuelle moyenne européenne de 23 %.

Pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le cadre de la prise de décision économique et politique, les actions suivantes sont proposées :

— surveiller et évaluer la transition du stade enseignement/formation à la vie professionnelle, ainsi que le recrutement et le déroulement de la carrière des femmes qui ont l'étoffe de cadres supérieurs potentiels;

— établir et tenir à jour des statistiques régulièrement actualisées concernant les femmes occupant, dans l'économie et la société, des postes où se prennent des décisions, y compris des données en matière de management, d'organisations patronales, de partenaires sociaux et d'ONG importantes (programme d'appui).

### **3. LA COALITION ARC-EN-CIEL OUBLIE LES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE**

#### **3.1. Déclaration gouvernementale et intentions politiques**

L'égalité des chances ne figure pas parmi les priorités socio-économiques du gouvernement Verhofstadt. L'accord de gouvernement et les déclarations gouvernementales de la coalition arc-en-ciel sont muets à propos des femmes chefs d'entreprise. La coalition arc-en-ciel n'a même pas fait de promesse. Au niveau flamand, les notes de politique et le projet de décret relatif à la politique de soutien économique n'accordent aucune attention spécifique aux femmes chefs d'entreprise.

La coalition arc-en-ciel a toutefois fait naître de grandes espérances que le statut social des indépendants soit amélioré. Un an avant les élections, il s'avère que très peu de choses ont été réalisées. Dans sa note «*Naar een eigentijds sociaal statuut voor zelfstandigen*», de septembre 2002, le CD&V propose un substitut à cette politique inadéquate de la coalition arc-en-ciel.

In het vijfde EU-actieprogramma voor Gelijke Kansen (2001-2005) is de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen in het economisch leven één van de vijf werkterreinen voor de raamstrategie. Een tweede werkterrein is de bevordering van gelijke deelname en vertegenwoordiging, ook in de economische besluitvorming. Alle communautaire gendergerelateerde initiatieven voor 2001 tot 2005 moeten uitdrukkelijk worden gekoppeld aan een van de 5 werkterreinen. Het actieprogramma wil bijdragen tot een verhoging van het aantal vrouwelijke ondernemers in vergelijking met het huidige Europese gemiddelde van 23 %.

Voor het verbeteren van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de economische en politieke besluitvorming worden volgende acties voorgesteld :

— bewaken en evalueren van de overgang van onderwijs/opleiding naar het beroepsleven, de aanwerving en het carrièreverloop van potentiële vrouwelijke topmanagers;

— opstellen en bijhouden van regelmatig bijgewerkte statistieken over vrouwen op besluitvormingsposities in de economie en in de samenleving, met gegevens over management, werkgeversorganisaties, de sociale partners en belangrijke ngo's (ondersteunend programma).

### **3. PAARS-GROEN VERGEET VROUWELIJKE ONDERNEMERS**

#### **3.1. Regeerverklaring en beleidsintenties**

De sociaal-economische prioriteiten van de regering Verhofstadt nemen de genderdimensie niet op, en het regeerakkoord en de regeerverklaringen van paarsgroen zwijgen in alle talen over vrouwelijk ondernemerschap. Paarsgroen heeft zelfs geen belofte gemaakt. Ook in de Vlaamse beleidsnota's en het ontwerpdecreet betreffende het economisch ondersteuningsbeleid is er nergens sprake van een specifieke aandacht voor het vrouwelijk ondernemerschap.

Wel liet paars-groen de verwachtingen hoog oplopen voor een verbetering van het sociaal statuut van zelfstandigen. Hiervan is op minder dan één jaar voor de verkiezingen bitter weinig gerealiseerd. CD&V heeft een alternatief voor dit falend paars-groen beleid, in haar nota *Naar een eigentijds sociaal statuut voor zelfstandigen*, september 2002.

### 3.2. Politique intégrée

La politique en la matière n'a pas été réorientée au cours de la législature. L'entreprenariat des femmes n'est pas un point sur lequel on a concentré l'attention dans le rapport de Pékin 2001, ni dans le rapport que le gouvernement a établi à l'attention des chambres fédérales sur la politique menée en 2001 en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Nous donnons ci-après un aperçu des actions menées dans certains départements fédéraux :

La ministre de l'Emploi, Mme Onkelinx, qui est également compétente pour l'égalité des chances, reconnaît l'importance des femmes dans la vie économique, mais ne parle pas de l'entreprenariat des femmes. Aucune mesure n'est prise en vue de promouvoir ou de soutenir les femmes chefs d'entreprise.

Mme Neyts, ministre adjointe au ministre des Affaires étrangères, chargée de l'Agriculture, aurait pris une série d'initiatives ponctuelles pouvant être bénéfiques aux femmes chefs d'entreprise. Ici non plus il n'y a aucune politique générale. La ministre Neyts fait savoir qu'elle a établi des contacts avec des organisations et des réseaux de femmes chefs d'entreprise et indépendantes, ainsi qu'avec des PME dirigées par des femmes pour les encourager à participer à des missions commerciales. Grâce à ces contacts, il y a eu une présence féminine minimale dans les dernières missions commerciales, mais «*Vrouw en Maatschappij*» regrette qu'ils ne se soient pas concrétisés en une présence minimum obligatoire dans chaque mission commerciale ou, au moins, en un code ou en une recommandation explicites.

Pour le secrétaire d'État à la Coopération au développement, M. Boutmans, l'objectif stratégique pour renforcer le rôle des femmes dans la vie économique est de leur ouvrir l'accès aux facilités et aux établissements de crédit et aux caisses d'épargne. «*Vrouw en Maatschappij*» craint que l'on ne dépasse pas à cet égard le stade de la déclaration d'intention, puisque aucune mesure concrète n'a encore été proposée.

La seule initiative concrète que le gouvernement a prise en ce qui concerne l'entreprenariat des femmes réside dans la décision du Conseil des ministres du 6 septembre 2002 d'approuver la proposition des ministres Vandenbroucke et Daems relative au statut social du conjoint aidant.

Pour le reste, le ministre Daems, compétent pour les Classes moyennes, se singularise par une cécité totale concernant la problématique de l'égalité des chances. En juin 2002, il a annoncé de nouvelles mesures visant à encourager les personnes de plus de 50 ans à lancer leur propre entreprise. C'est à juste titre qu'il s'intéresse aux potentialités de ce groupe de population, mais cela ne fait que souligner son manque d'intérêt pour un autre groupe d'entrepreneurs potentiels, à savoir les femmes chefs d'entreprise.

### 3.2. Mainstreaming

Ook in de loop van de zittingsperiode werd het beleid terzake niet bijgestuurd. In het Pekingrapport 2001, het verslag van de regering aan de federale Kamers omtrent het beleid dat in 2001 gevoerd werd inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen, is vrouwelijk ondernemerschap geen aandachtspunt. Hierna overlopen we de federale departementen :

Minister van Werkgelegenheid Onkelinx die ook voor gelijke kansen bevoegd is, erkent het belang van vrouwen en economie, maar vermeldt het vrouwelijk ondernemerschap niet. Geen enkele maatregel wordt genomen om het vrouwelijk ondernemerschap te promoten of te bevorderen.

Minister Neyts, toegevoegd aan de minister van Buitenlandse Zaken, bevoegd voor Landbouw zou een aantal punctuele initiatieven genomen hebben die het vrouwelijk ondernemerschap ten goede kunnen komen. Ook hier ontbreekt echter een algemeen beleid. Minister Neyts rapporteert dat ze contacten legde met organisaties en netwerken van vrouwelijke ondernemers en zelfstandigen en met KMO's die geleid worden door vrouwen, om ze aan te moedigen deel te nemen aan handelsmissies. Dit contact zou geresulteerd hebben in een minimum vrouwelijke aanwezigheid op de jongste handelsmissies, maar Vrouw en Maatschappij betreurt dat dit niet gekristalliseerd werd in een verplichte minimum aanwezigheid op elke handelsmissie, of op z'n minst in een duidelijke code of aanbeveling.

Staatssecretaris voor Ontwikkelingssamenwerking Boutmans vermeldt als strategisch doel om de rol van de vrouwen in het economisch gebeuren te verbeteren, vrouwen toegang te verlenen tot spaar- en kredietfaciliteiten en -instellingen. Vrouw en Maatschappij vreest dat het hier blijft bij een intentieverklaring aangezien er nog geen concrete maatregelen werden voorgesteld.

Het enige tastbare initiatief van de regering inzake vrouwelijk ondernemerschap is de beslissing van de Ministerraad van 6 september 2002 om het voorstel van minister Vandenbroucke en van minister Daems inzake het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot goed te keuren.

Minister Daems, bevoegd voor de Middenstand, valt voor het overige op door zijn volledige genderblindheid. In juni 2002 kondigde hij nieuwe maatregelen aan om 50-plussers aan te moedigen zelf een onderneming op te starten. Terecht heeft hij aandacht voor het potentieel in deze bevolkingsgroep, maar het zet zijn gebrek aan aandacht in de verf voor een andere groep van potentiële ondernemers, de vrouwelijke ondernemers.

### 3.3. Malaise économique

Pour remédier au malaise économique, il faut une politique efficace reposant sur une vision économique claire qui allie la dynamique économique avec la solidarité sociale. La politique économique doit être une politique globale s'intéressant aussi et surtout aux femmes chefs d'entreprise.

Au cours de l'année 2000, qui fut une année exceptionnellement bonne du point de vue économique, le gouvernement s'est laissé bercer au rythme de la haute conjoncture sans développer une vision à long terme. Deux ans plus tard, tous les fruits de la haute conjoncture sont épuisés, le chômage augmente et la croissance reste basse. Le développement de l'infrastructure économique ne constituait pas un centre d'intérêt. Le renforcement de la participation des femmes à la dynamique économique n'était pas non plus une préoccupation politique ni, *a fortiori*, une priorité.

## 4. EXIGENCES

### 4.1. Fairedel'entreprenariatdesfemmesunepriorité politique

Promouvoir l'entreprenariat des femmes doit devenir une priorité politique :

— une mention explicite à cet effet doit être inscrite dans l'accord de gouvernement, au niveau tant fédéral que régional;

— il faut élaborer un programme de promotion de l'entreprenariat des femmes faisant droit aux exigences citées ci-dessous;

— la politique économique doit tenir compte du problème de l'intégration des femmes (politique intégrée) sous toutes ses facettes;

— il y a lieu d'évaluer les propositions de loi et les projets de loi pour en mesurer les effets et l'efficacité pour les femmes (par exemple le projet de décret relatif à la politique de soutien économique).

### 4.2. Une culture entrepreneuriale favorable aux femmes

Il y a lieu de promouvoir une culture entrepreneuriale favorable aux femmes par toutes sortes de campagnes de sensibilisation.

### *Reconnaissance et soutien accordés aux réseaux de femmes chefs d'entreprise*

Pour pouvoir réussir, il est important que les chefs d'entreprise fonctionnent en réseau. Cela vaut évidemment aussi pour les chefs d'entreprise féminins.

### 3.3. Economische malaise

De economische malaise kan enkel doorbroken worden door een daadkrachtig beleid met een duidelijke economische visie, waarbij economische dynamiek en maatschappelijke verbondenheid hand in hand gaan. Het economisch beleid moet een totaalbeleid te zijn, met aandacht ook en vooral voor het vrouwelijk ondernemerschap.

Tijdens het economische wonderjaar 2000 liet de regering zich meedrijven met de hoogconjunctuur zonder een langetermijnvisie te ontwikkelen. Twee jaar later zijn alle vruchten van de hoogconjunctuur opgebruikt, stijgt de werkloosheid en blijft de groei op een laag niveau. Werken aan de economische onderbouw was geen thema. Een sterkere participatie van vrouwen aan de economische dynamiek was evenmin een beleidsthema — laat staan een prioriteit.

## 4. EISEN

### 4.1. Van vrouwelijk ondernemerschap een beleidsprioriteit maken

Het aanmoedigen van het vrouwelijk ondernemerschap moet een beleidsprioriteit worden :

— er moet een uitdrukkelijke vermelding in het regeerakkoord worden opgenomen, zowel op federaal als op regionaal niveau;

— er moet een beleidsplan voor de ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap komen dat de hieronder genoemde eisen omvat;

— er moet aandacht zijn voor vrouwen in alle facetten van de economische politiek (mainstreaming);

— de voorstellen en ontwerpen van wetgeving moeten gescreend worden op hun effect en effectiviteit voor vrouwen (bijvoorbeeld het ontwerp van decreet betreffende het economisch ondersteuningsbeleid).

### 4.2. Een vrouwvriendelijke ondernemerscultuur

Een vrouwvriendelijke ondernemerscultuur moet bevorderd worden door allerhande sensibiliseringscampagnes.

### *Erkenning en steun voor netwerken van vrouwelijke ondernemers*

Om te kunnen slagen, is netwerken van belang voor ondernemers. Voor vrouwelijke ondernemers geldt uiteraard hetzelfde.

L'intérêt d'un réseau de femmes est multiple :

— Premièrement, il s'agit d'un lieu de rencontre pour les femmes chefs d'entreprise, qui peut les aider à sortir de l'isolement dans l'univers de l'entrepreneuriat qui est un univers plutôt masculin. L'échange d'expériences peut aider les débutantes à trouver leur place et à tenir bon en tant que chefs d'entreprise. Le réseau offre donc en l'espèce un soutien tant sur le plan émotionnel que sur le plan pratique.

— Deuxièmement, un réseau peut aider les femmes à faire grandir leur entreprise et à la propulser vers le sommet. Le réseau offre à cet égard un appui stratégique sous forme d'un levier d'influence et de puissance.

— Troisièmement, un réseau est indispensable pour défendre les intérêts de ce groupe imposant et pour valoriser le savoir-faire existant. Le réseau peut fonctionner comme un groupe de pression ou un lobby et devenir un vecteur de renouveau social et politique.

En Flandre, il existe plusieurs organisations en réseau pour travailleuses indépendantes. Sans vouloir être exhaustif, nous tenons à citer celles qui nous sont connues :

— Cezov, le *Centrum voor zelfstandig ondernemende vrouwen* (Centre pour les chefs d'entreprise indépendantes), qui s'adresse aussi aux conjointes aidantes et aux femmes exerçant une profession libérale, est un projet conjoint de Markant et de l'Unizo. Le Cezov dispense à toutes les femmes de Flandre des informations, une formation et un entraînement axés sur l'entreprise indépendante. Plus spécifiquement, le centre met sur les rails des femmes débutantes et aide les indépendantes à développer leur entreprise. Le Cezov vient de lancer le projet «*Vliegende Ondernemer*» (le chef d'entreprise intérimaire) (cf. [www.markantvzw.be/cezov.htm](http://www.markantvzw.be/cezov.htm)).

— B.WiN (*Business Women in Networking*) contribue à développer des réseaux entre indépendantes avec des objectifs tant sociaux que professionnels : échange d'expériences, sessions d'information sous la direction d'experts, ... Actuellement, il existe 20 réseaux en Flandre qui se réunissent 4 ou 5 fois par an. B.WiN est une initiative du Cezov.

— Artemis, un réseau de femmes chefs d'entreprise constitué récemment, est une sous-organisation de Markant. Ce réseau tend à rassembler des femmes chefs d'entreprise, des femmes exerçant une profession libérale, des femmes actives dans la magistrature, dans la diplomatie, dans les secteurs culturel, scientifique et non marchand et des femmes occupant des fonctions de cadre. Artemis se propose d'aider les femmes à réussir dans divers domaines. Concrètement, Artemis leur donne l'occasion de nouer des contacts intéressants, d'échanger des expé-

Het belang van een netwerk van vrouwen is uiteenlopend :

— In de eerste plaats is het een ontmoetingsplaats voor vrouwelijke ondernemers, die hen kan helpen uit hun isolement te komen in de relatief mannelijke wereld van het ondernemen. Het uitwisselen van ervaringen kan starters helpen hun plaats te vinden en stand te houden als ondernemers. Het netwerk biedt hier dus zowel emotionele als praktische steun.

— Ten tweede kan een netwerk vrouwen helpen om hun onderneming te doen groeien en door te stoten naar de top. Het netwerk biedt hier een strategische steun als hefboom voor invloed en macht.

— Ten derde is een netwerk onontbeerlijk om de belangen van deze ruime groep te behartigen en de aanwezige knowhow te valideren. Het netwerk kan werken als drukingsgroep of als lobby en een factor worden voor sociale en politieke verandering.

In Vlaanderen bestaan er verschillende netwerkorganisaties voor vrouwelijke zelfstandigen. Zonder exhaustief te willen zijn, vermelden we graag de volgende die ons bekend zijn :

— Cezov, het Centrum voor zelfstandig ondernemende vrouwen, meewerkende echtgenotes en vrouwen met een vrij beroep, is een gezamenlijk project van Markant en Unizo. Cezov biedt aan alle Vlaamse vrouwen informatie, coaching en vorming rond zelfstandig ondernemen. Specifiek zet het centrum vrouwelijke starters op weg en helpt het vrouwelijke zelfstandigen hun zaak verder te ontplooiën. Een recent project is de «*Vliegende Ondernemer*». ([www.markantvzw.be/cezov.htm](http://www.markantvzw.be/cezov.htm))

— B.WiN (*Business Women in Networking*) helpt netwerken uitbouwen tussen vrouwelijke zelfstandigen met zowel sociale als professionele doeleinden : ervaringen uitwisselen, informatiesessies o.l.v. deskundigen, ... Momenteel zijn er 20 netwerken in Vlaanderen die jaarlijks 4 à 5 keer vergaderen. B.WiN is een initiatief van Cezov.

— Artemis, een onlangs opgestart netwerk van ondernemende vrouwen, is een deelorganisatie van Markant. Het netwerk wil zowel vrouwelijke bedrijfsleiders samenbrengen als vrouwen in vrije beroepen, in de magistratuur, in de diplomatie, in de culturele, de wetenschappelijke en de non-profit sector en vrouwen in kaderfuncties. Artemis wil vrouwen helpen met succes actief te zijn op allerlei domeinen. Concreet biedt Artemis hun de kans interessante contacten uit te bouwen, ervaringen uit te wisselen en ideeën op te doen. Momenteel is één groep actief in

riences et d'accumuler des idées. Actuellement, il y a un seul groupe actif en Brabant flamand. Un deuxième verra le jour en novembre au Limbourg.

— KVLV-Agra est une sous-ASBL de la *Katholieke Vereniging van landelijke vrouwen* (Association catholique des femmes rurales). Cette association regroupe les femmes actives dans l'agriculture et l'horticulture et défend leurs intérêts. KVLV-Agra organise aussi des cours pour ce groupe-cible et offre, de par ses activités, un forum constituant une vitrine sur le monde agricole et horticole ([www.kvlv.be/kvlv/agra\\_fra.htm](http://www.kvlv.be/kvlv/agra_fra.htm)).

— EWMD, le *European Women's Management Development Network*, est un réseau international de femmes et d'hommes qui dirigent leur propre entreprise ou qui occupent un poste de manager dans une entreprise. L'EWMD aide spécifiquement les femmes à se hisser au niveau de prise de la décision dans leur entreprise. Par ailleurs, l'EWMD organise des conférences, des formations, des entraînements et des rencontres pour promouvoir les contacts professionnels entre ses membres (voir [www.amazone.be/residents\\_ewmd\\_nl.html](http://www.amazone.be/residents_ewmd_nl.html)).

— BPW, l'ASBL *Business and Professional Women of Belgium*, est une organisation faisant partie d'un réseau international de femmes occupant un poste à responsabilité. La BPW a pour objectif de donner une place égale aux femmes et aux hommes dans les domaines social, économique et politique. À cet effet, la BPW organise des conférences, des cours et des réunions (voir [www.vrouwenraad.be/aangesloten\\_verenigingen/index.htm](http://www.vrouwenraad.be/aangesloten_verenigingen/index.htm)).

— L'Union belge de Soroptimist est une sous-organisation de Soroptimist International. Soroptimist vise d'une manière générale au maintien d'un degré élevé de moralité dans les relations économiques, dans l'exercice de la profession et dans la vie en général. Dans son action, Soroptimist se laisse guider par la Déclaration des droits de l'homme en accordant une attention particulière aux droits des femmes. L'organisation soutient dans le monde entier la constitution de réseaux entre les soroptimistes. Elle organise des causeries et des conférences, elle lance des actions et soutient les projets sociaux et culturels au moyen de fonds qu'elle récolte (<http://titan.glo.be/beatibhome.html>).

— Zonta p.a. est une association de services pour les femmes. Les clubs de services locaux fonctionnent comme des réseaux pour femmes exerçant une profession. Zonta vise à améliorer le statut de la femme à tous les niveaux. En tant qu'association de services, elle soutient aussi des projets et des organisations à vocation sociale (voir [www.vrouwenraad.be/aangesloten\\_verenigingen/index.htm](http://www.vrouwenraad.be/aangesloten_verenigingen/index.htm)).

— L'Association belge des femmes chefs d'entreprise est une association professionnelle de soutien. L'association veut contribuer, outre à la

Vlaams-Brabant. Een tweede start in november in Limburg.

— KVLV-Agra is een deel-VZW van de Katholieke Vereniging van landelijke vrouwen. De werking verenigt vrouwen in de land- en tuinbouw en verdedigt hun belangen. KVLV-Agra organiseert tevens cursussen voor deze doelgroep en met haar werking biedt ze een forum met betrekking tot het imago van land- en tuinbouw ([www.kvlv.be/kvlv/agra\\_fra.htm](http://www.kvlv.be/kvlv/agra_fra.htm)).

— EWMD, het *European Women's Management Development Network*, is een internationaal netwerk van vrouwen en mannen die een eigen zaak leiden of manager zijn in een bedrijf. EWMD ondersteunt specifiek vrouwen om op te klimmen tot het besluitvormingsniveau in hun bedrijf. Daarnaast organiseert EWMD conferenties, trainingen en ontmoetingen om de professionele contacten tussen zijn leden te bevorderen (zie [www.amazone.be/residents\\_ewmd\\_nl.html](http://www.amazone.be/residents_ewmd_nl.html)).

— BPW, de *Business and Professional Women of Belgium* VZW, is een internationale netwerkorganisatie voor vrouwen met een verantwoordelijke functie. BPW streeft in haar werking naar gelijkwaardige posities voor vrouwen en mannen op maatschappelijk, economisch en politiek vlak. Hiertoe organiseert BPW voordrachten, cursussen en bijeenkomsten (zie [www.vrouwenraad.be/aangesloten\\_verenigingen/index.htm](http://www.vrouwenraad.be/aangesloten_verenigingen/index.htm)).

— Soroptimist Belgische Unie is een deelorganisatie van Soroptimist International. Soroptimist streeft in het algemeen naar het handhaven van een hoogstaande moraliteit bij betrekkingen in het bedrijfsleven, bij de uitoefening van het beroep en in het leven in het algemeen. De leidraad voor Soroptimist is de Verklaring van de rechten van de mens met een bijzondere aandacht voor de Vrouwenrechten. De organisatie ondersteunt de netwerking tussen Soroptimisten wereldwijd, organiseert lezingen en conferenties, onderneemt acties en ondersteunt sociale en culturele projecten via fundraising (<http://titan.glo.be/beatibhome.html>).

— Zonta p.a. is een servicevereniging voor vrouwen. De plaatselijke serviceclubs fungeren als netwerk voor professionele vrouwen. Zonta streeft naar een verbetering van het statuut van de vrouw op alle vlakken. Als servicevereniging ondersteunt zij tevens maatschappelijk georiënteerde projecten en organisaties. (zie [www.vrouwenraad.be/aangesloten\\_verenigingen/index.htm](http://www.vrouwenraad.be/aangesloten_verenigingen/index.htm))

— De Belgische Vereniging voor vrouwelijke bedrijfsleiders is een ondersteunende beroepsvereniging. Naast lokale netwerking wil de vereniging

constitution de réseaux au niveau local, à l'élimination des discriminations dont souffrent les femmes chefs d'entreprise (débutantes). Un projet concret de l'association est de faire reconnaître le 17 mai comme journée mondiale des femmes chefs d'entreprise.

— Les réseaux *Business Angels* réunissent des investisseurs informels et des fondateurs d'entreprises/jeunes PME, en vue d'améliorer l'efficacité dans le secteur informel des capitaux à risque. Ces réseaux doivent s'ouvrir davantage aux femmes chefs d'entreprise.

### ***Assurer la visibilité des femmes chefs d'entreprise***

Il faut sortir l'entreprenariat des femmes de l'ombre.

— Soutenir les actions de sensibilisation.

La remise du *Women Award* est un des moyens de le faire. Il est décerné chaque année par le *Centrum voor zelfstandig ondernemende vrouwen* à une femme estimée méritante sur la base de trois critères : il faut qu'elle dirige elle-même son entreprise; elle doit combiner harmonieusement sa vie de famille et sa vie professionnelle; il doit rester du temps à consacrer à l'action sociale.

— Reconnaître le 17 mai comme journée mondiale des femmes chefs d'entreprise. Cette revendication a été formulée en Belgique par l'Association belge des femmes chefs d'entreprise(1).

— Utiliser un nouveau langage qui soit neutre du point de vue de la distinction entre hommes et femmes.

Le mot «*Zaakvoerster*» s'est imposé dans le langage courant. Il a fait son apparition dans le dictionnaire *Van Dale*, mais n'a pas encore été inséré dans le *Groot Woordenboek der Nederlandse Taal* en 29 volumes (version 1998).

— Dans le cadre de l'administration électronique, V&M s'efforce de faire ajouter le prénom dans les formules-types des adresses de courrier électronique telles qu'utilisées dans de nombreuses entreprises, pour éviter que l'on confonde les hommes et les femmes et pour contribuer ainsi à améliorer la visibilité des femmes dans les entreprises.

### ***Formation et encouragement des débutantes***

Les femmes doivent être formées de manière qu'elles puissent franchir le pas vers l'entreprise indé-

bestaande discriminaties ten aanzien van (beginnende) ondernemende vrouwen helpen wegwerken. Een concreet project van de vereniging is de erkenning van 17 mei als de werelddag van de vrouwelijke zaakvoerders.

— *Business Angels* netwerken brengen informele investeerders en oprichters van bedrijven/jonge MKB-bedrijven samen, teneinde de efficiëntie van de informele risicokapitaalsector te verhogen. Deze netwerken moeten zich meer openstellen voor vrouwelijke ondernemers.

### ***Zichtbaarheid geven aan vrouwelijke ondernemers***

Het vrouwelijk ondernemerschap moet goed zichtbaar gemaakt worden.

— Sensibiliseringsacties ondersteunen.

Een voorbeeld hiervan is de *Women Award*, die jaarlijks door het Centrum voor zelfstandig ondernemende vrouwen uitgereikt wordt aan een verdienstelijke vrouw op basis van drie criteria: ze leidt haar eigen zaak; zij combineert haar gezinsleven harmonieus met haar professioneel leven; zij heeft daarnaast nog tijd voor maatschappelijke inzet.

— 17 mei erkennen als de werelddag van de vrouwelijke bedrijfsleiders. Deze eis werd in ons land gelanceerd door de Belgische Vereniging van vrouwelijke bedrijfsleiders(1).

— Een nieuw genderneutraal taalgebruik hantieren.

«*Zaakvoerster*» is een gebruikelijke term geworden in het dagelijks taalgebruik. De term is opgenomen in de *Van Dale*, maar werd nog niet opgenomen in het 29-delige *Groot Woordenboek der Nederlandse Taal* (versie 1998).

— In het kader van het e-government ijvert V&M er concreet voor dat in de standaardformules voor e-mailadressen zoals dat in vele bedrijven gebruikelijk is, in het opnemen van de voornaam voorzien wordt om misverstanden M/V te vermijden en op die manier bij te dragen aan de visibiliteit van vrouwen in de bedrijfswereld.

### ***Vorming en aanmoediging voor starters***

Vrouwen moeten gevormd en aangemoedigd worden om de stap te zetten naar het zelfstandig on-

(1) Interview de F. Bresseleers, présidente de l'Association belge des femmes chefs d'entreprise, «*De Morgen*» 18 mai 2002.

(1) Interview met F. Bresseleers, voorzitter van de Belgische Vereniging van Vrouwelijke Bedrijfsleiders, *De Morgen* 18 mei 2002.



pendante et elles doivent être encouragées à le faire. Les groupes-cibles sont les jeunes femmes/ les femmes souhaitant réintégrer le marché du travail/ les demandeuses d'emploi/ les spécialistes de la pratique et de l'expérience.

— Conscientisation et appréciation positive de l'entrepreneuriat des femmes;

— Stimulation de l'entrepreneuriat par le biais de l'enseignement dispensé aux jeunes filles.

### **Organisation du suivi**

Offrir un soutien au suivi pour aider les femmes à garantir la croissance et la survie de leur entreprise.

— Formation et recyclage en techniques de gestion

### **4.3. Égalité d'accès au financement pour les femmes chefs d'entreprise**

Le problème du financement est un problème auquel sont confrontés tous les chefs d'entreprise, mais plusieurs études ont montré qu'il constitue un obstacle plus grand pour les femmes chefs d'entreprise que pour les hommes. Les difficultés de financement sont liées au type d'entreprise qui est créée (notamment le choix de l'entreprise, la hauteur de l'emprunt, ...) et à la situation financière générale des chefs d'entreprise. Pourtant, ces difficultés peuvent aussi s'expliquer par le fait que certaines attitudes et attentes des banques sont déterminées par le modèle de comportement existant.

Les femmes ont souvent du mal à trouver une source de financement en raison du choix qu'elles ont fait de créer une entreprise dans un tel secteur plutôt que dans un autre. Elles optent plus souvent que les hommes pour le secteur des services et pour le secteur du commerce de détail. Les chances de survie des entreprises de ces secteurs sont moins élevées. Les femmes optent souvent pour des entreprises qui offrent peu de garanties d'emprunt, par exemple sous forme de bâtiments, de machines ...

Deuxièmement, les femmes empruntent généralement des montants peu élevés parce que leurs frais d'installation sont limités et parce qu'elles tiennent à ne pas trop emprunter. Les banques partent de l'idée que les femmes ont moins d'ambition et sont moins compétentes que les hommes. En conséquence, elles refusent plus souvent de leur prêter de l'argent ou ne leur en prêtent qu'à des conditions peu avantageuses.

La banque ABN AMRO a réalisé une étude dans quatre pays européens, à savoir l'Angleterre, l'Irlande, l'Espagne et la Suède. Pour chacun de ces pays, on a établi un état de la situation en matière, notamment, de financement, d'octroi de crédits et de

derniers. Doelgroepen zijn jonge vrouwen/ herintreedsters/ werkzoekenden/ praktijk- en ervaringsdeskundigen.

— Bewustmaking en positieve beeldvorming van het vrouwelijk ondernemerschap;

— Stimuleren van het ondernemerschap via het onderwijs aan meisjes.

### **Organiseren van opvolging**

Follow-up ondersteuning bieden om vrouwen te helpen om de groei en het overleven van hun bedrijf te waarborgen.

— Vorming en bijscholing in managementtechnieken

### **4.3. Gelijke toegang tot financiering voor vrouwelijke ondernemers**

Financiering is een algemeen probleem voor ondernemers, maar vele onderzoeken tonen aan dat het voor vrouwelijke ondernemers een grotere hindernis is dan voor mannen. Moeilijkheden bij het vinden van financiering hebben te maken met het type van onderneming dat wordt opgestart (onder andere keuze van onderneming, grootte van de lening, ...) en met de algemene financiële situatie van de ondernemers. Toch kunnen deze moeilijkheden ook verklaard worden door houdingen en verwachtingen van de banken, die door rolpatronen bepaald zijn.

Vrouwen ondervinden vaak moeilijkheden voor financiering omwille van de keuze van de sector waarin ze een onderneming opstarten. Ze kiezen vaker de dienstensector en de kleinhandelssector dan mannen. Ondernemingen in deze sector hebben lagere overlevingskansen. Vrouwen kiezen vaak ondernemingen waarin weinig zekerheden voor een lening zijn zoals gebouwen, machines ...

Ten tweede vragen vrouwen in het algemeen kleinere leningen aan als gevolg van lagere installatiekosten en omdat ze niet te veel willen lenen. Banken verwachten dat vrouwen minder ambitie hebben dan mannen en minder bekwaam zijn. Hierdoor worden leningen vaker geweigerd aan vrouwelijke ondernemers of worden zij gedwongen een lening onder slechtere voorwaarden te aanvaarden.

De bank ABN AMRO heeft een onderzoek uitgevoerd in vier Europese landen: Engeland, Ierland, Spanje en Zweden. Per land werden onder meer de financiering, kredietverlening en samenwerking met de overheid in kaart gebracht. Uit dit onderzoek komt

coopération avec les pouvoirs publics. Il ressort de cette étude que les banques sont souvent incapables de voir en la femme un chef d'entreprise, et qu'elles la traitent dès lors différemment en affaires (1).

La situation financière personnelle des chefs d'entreprise a aussi une influence sur la faculté d'emprunter. Les femmes chefs d'entreprise sont souvent financièrement moins bien loties que leurs homologues masculins. Dans la plupart des cas, elles avaient aussi un revenu inférieur au leur avant de pouvoir créer leur entreprise et ont moins de moyens qui pourraient servir de garantie d'emprunt.

***Promotion de l'entrepreneuriat des femmes par l'entremise du Fonds de participation — projet axé sur les femmes***

Le Fonds de participation a pour mission de promouvoir l'entreprise indépendante par l'octroi de prêts subordonnés aux demandeurs d'emploi qui veulent créer une entreprise, aux indépendants et aux PME en phase de lancement, aux candidats-repreneurs ou aux chefs d'entreprises en expansion.

Jusqu'à présent, cette institution fédérale ne s'est pas préoccupée outre mesure de la promotion de l'entrepreneuriat des femmes. Il n'empêche que le Fonds de participation est un des instruments les plus appropriés pour stimuler réellement l'entrepreneuriat des femmes.

La présente proposition tend à élaborer un projet visant à permettre aux débutantes et aux femmes chefs d'entreprise qui veulent développer leur entreprise ou qui s'efforcent de la maintenir à flot, de solliciter une aide publique à allouer par le Fonds de participation. À cet égard, le mécanisme du prêt subordonné est un moyen intéressant, dans la mesure où il permet d'augmenter les fonds propres et facilite l'appel à des capitaux étrangers. Certes, dans la masse totale empruntée, on peut prévoir des quotas spécifiquement destinés aux femmes chefs d'entreprise.

Cela signifie aussi que le Fonds de participation devra consentir des efforts particuliers pour mieux atteindre le groupe-cible. Cela nécessitera une politique active.

***Un compartiment de la GIMV et d'autres fonds d'investissements sont réservés aux débutantes***

Au niveau flamand, les acteurs politiques peuvent insister pour que la GIMV prenne également en compte l'entrepreneuriat des femmes dans sa politique d'investissement. Elle peut le faire en incluant l'entrepreneuriat des femmes dans les objectifs sociaux

naar voren dat banken vrouwelijke ondernemers vaak niet als ondernemer zien, en hen daardoor zake-lijk anders benaderen (1).

De persoonlijke financiële situatie van ondernemers heeft ook invloed op de mogelijkheid een lening aan te gaan. Vrouwelijke ondernemers zijn er financieel vaak slechter af dan mannelijke ondernemers. Zij genoten doorgaans ook een lager inkomen voordat ze hun onderneming opstarten, hebben minder middelen die als zekerheid voor de lening kunnen dienen.

***Bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap via het Participatiefonds — gericht project naar vrouwen toe***

Het Participatiefonds heeft als opdracht het bevorderen van het zelfstandig ondernemerschap via het toekennen van achtergestelde leningen aan werkzoekenden die een onderneming willen oprichten, zelfstandigen en KMO's in de startfase, kandidaat-overnemers of aan ondernemers in expansie.

Tot op heden is het bevorderen van het vrouwelijk ondernemerschap geen bijzondere bekommernis voor deze federale instelling. Toch is het Participatiefonds een van de meest geschikte instrumenten om vrouwelijk ondernemerschap daadwerkelijk te stimuleren.

Dit voorstel ijvert voor een gericht project waarbij vrouwelijke starters of vrouwelijke ondernemers die hun bedrijf uitbreiden of op gang houden, een beroep kunnen doen op de staatssteun via het Participatiefonds. Het mechanisme van de achtergestelde lening is hierbij een interessant middel, omdat dit het eigen vermogen versterkt en het aantrekken van vreemd vermogen vergemakkelijkt. Wel kunnen in de totale ontleende massa quota worden ingeschreven specifiek voor vrouwelijke ondernemers.

Dit betekent ook dat het Participatiefonds bijzondere inspanningen zal moeten doen om de doelgroep beter te bereiken. Dit zal een actief beleid vergen.

***Een compartiment in het GIMV en andere investeringsfondsen voorbehouden aan vrouwelijke starters***

Op Vlaams niveau kan vanuit het beleid erop aangedrongen worden dat de GIMV bij haar investeringsbeleid ook het vrouwelijk ondernemerschap in rekening brengt. Dit kan via het opnemen van het aandachtspunt van het vrouwelijk ondernemerschap

(1) Communiqué de presse de l'ABN AMRO Bank NV, 11 septembre 2000.

(1) Persbericht van ABN AMRO Bank NV, 11 september 2000.

de la GIMV, voire en soutenant de manière conséquente les bonnes candidatures d'administratrices et de membres féminins de la direction des entreprises dans lesquelles elle a des participations.

### ***Soutien indirect de l'entrepreneuriat des femmes***

Accorder davantage d'attention aux possibilités de financement dans les secteurs où les femmes chefs d'entreprise sont nombreuses.

### ***Le contrôle de genre comme condition du placement éthique***

Lors de la « radioscopie » des placements éthiques, il y a lieu de tenir compte de la dimension de genre concernant l'entrepreneuriat. Par le biais de leurs participations, les fonds de placement éthique peuvent être de puissants moteurs de promotion de l'entrepreneuriat des femmes.

La politique d'égalité des chances d'une entreprise et les effets de celle-ci pour ce qui est du nombre de femmes occupant des fonctions supérieures sont deux éléments qui figurent sur la liste des « critères de durabilité » d'Ethibel, le bureau indépendant de conseil pour les placements durables et éthiques.

La banque Triodos, qui réinvestit de manière éthique les fonds de l'épargnant, sélectionne les entreprises dans lesquelles elle compte investir en tenant compte de la dimension de genre. Elle examine quelle est la participation des femmes à l'administration, à la gestion et dans l'ensemble de l'entreprise. Elle vérifie si l'entreprise en question a une politique spécifique axée sur la participation des femmes à diverses fonctions et ce qu'elle fait en pratique dans le cadre de cette politique.

### **4.4. Amélioration du statut social des (femmes) chefs d'entreprise**

#### ***Six semaines de congé de maternité rémunéré pour les femmes indépendantes et les conjointes aidantes***

La présente proposition de loi vise à uniformiser les droits sociaux des femmes enceintes indépendantes et ceux des salariées. La protection de la maternité doit être dissociée de la situation des femmes en droit du travail.

La présente proposition prévoit que la durée du repos de maternité obligatoire pour les travailleuses indépendantes et les conjointes aidantes passera de trois à six semaines. Il devrait s'agir d'une durée minimale. Il faut en effet six semaines en moyenne à la femme pour qu'elle se rétablisse physiquement après

in de maatschappelijk doelstellingen van de maatschappij, of zelfs via het consequent ondersteunen van de goede candidatures van vrouwelijke bestuurders en directieleden in de ondernemingen waarin zij participeert.

### ***Onrechtstreekse ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap***

Meer aandacht voor de financieringsmogelijkheden in sectoren waar vrouwelijke ondernemers veelvuldig voorkomen.

### ***De gendertoets als voorwaarde bij ethisch beleggen***

Bij de screening van ethische beleggingen moet rekening worden gehouden met de genderdimensie van het ondernemerschap. De ethische beleggingsfondsen kunnen via hun participaties een sterke motor zijn achter de bevordering van het vrouwelijk ondernemerschap.

Het gelijke-kansenbeleid van een bedrijf en de effecten daarvan op het aantal vrouwen in hogere functies staat op de checklist van « duurzaamheidscriteria » van Ethibel, het onafhankelijk adviesbureau voor duurzaam en ethisch beleggen.

De bank Triodos, die het geld van de spaarder ethisch herbelegt, houdt bij de selectie van bedrijven voor belegging rekening met gender. Ze kijken naar de participatie van vrouwen in het bestuur, management en in het bedrijf als geheel. Ze gaan na of het desbetreffend bedrijf een speciaal beleid heeft dat gericht is op de betrokkenheid van vrouwen in diverse functies en wat ze daar in praktijk aan doen.

### **4.4. Verbetering van het sociaal statuut van (vrouwelijke) ondernemers**

#### ***Zes weken vergoedemoederschapsrust voor zelfstandige vrouwen en meewerkende echtgenote***

Dit voorstel ijvert voor een afstemming van de sociale rechten van zwangere zelfstandige vrouwen met die van werkneemsters. De bescherming van het moederschap moet losgekoppeld worden van de arbeidsrechtelijke situatie van vrouwen.

Dit voorstel pleit voor een verlenging van de verplichte moederschapsrust voor zelfstandige vrouwen en meewerkende echtgenotes tot 6 weken in plaats van 3 weken. Dit zou een minimaal recht moeten zijn. Het lichaam van de vrouw heeft immers na een bevalling die zonder complicaties verloopt gemiddeld al zes

un accouchement qui s'est déroulé sans complications. Par ailleurs, il faut aussi accorder aux indépendantes du temps pour qu'elles puissent se consacrer aux soins liés à la maternité (par exemple l'allaitement) et pour qu'elles puissent renforcer le lien avec leur enfant.

L'allongement de la durée du repos de maternité doit aussi s'accompagner d'un doublement du montant de l'indemnité forfaitaire (c'est-à-dire qu'il faut la porter à 1 886,28 euros).

La présente proposition prévoit aussi l'octroi du droit à un congé de paternité aux pères indépendants.

### ***Protection de la maternité pour les femmes indépendantes qui suivent une formation***

Il convient d'accorder une attention particulière à la protection de la maternité des femmes indépendantes qui suivent une formation, comme les femmes médecins en formation professionnelle de généraliste au début de leur carrière.

La plupart de ces médecins ont le statut d'indépendant. Pour le reste, ils tombent sous l'application des accords contenus dans la convention de formation et de certaines dispositions légales spécifiques.

— L'article 17 de l'arrêté royal du 21 avril 1983 fixant les modalités de l'agrégation des médecins spécialistes et des médecins généralistes autorise une interruption éventuelle de trois mois pour raison de grossesse.

— Aux termes de cet arrêté royal, le maître de stage peut refuser d'accorder une période de stage complémentaire.

— L'incapacité de travail du médecin en formation professionnelle de généraliste de plus de trois mois successifs pour raison de grossesse peut être considérée comme un motif grave justifiant la résiliation de la convention de formation [article 16 de la convention de formation-type du Centre interuniversitaire de médecine générale (CIMG)].

Cependant, le manque de clarté du statut pose des problèmes pratiques. Au moment de la conclusion de la convention de formation, on exigerait souvent du médecin qu'il s'engage à ne pas avoir d'enfants au cours de la formation.

Il faut élaborer un régime légal protégeant aussi contre le licenciement les indépendantes enceintes qui sont en cours de formation. Selon certaines informations, le gouvernement serait en train d'élaborer un statut social plus univoque.

weken nodig ter herstel. Daarnaast moet ook voor zelfstandige vrouwen tijd uitgetrokken worden voor de zorgende aspecten van het moederschap (bijvoorbeeld het geven van borstvoeding) en de versterking van de band tussen moeder en kind.

Aan de verlenging van de verplichte moederschapsrust moet tevens een verdubbeling van de forfaitaire vergoeding gekoppeld zijn (dit is tot 1 886,28 euro).

Dit voorstel pleit tevens voor de invoering van het recht op vaderschapsverlof voor zelfstandige vaders.

### ***Moederschapsbescherming voor de zelfstandige vrouwen in opleiding***

Bijzondere aandacht verdient de moederschapsbescherming van zelfstandige vrouwen in opleiding, zoals huisartsen-in-beroepsopleiding (hibo's) aan het begin van hun carrière.

De meeste hibo's werken in het statuut van zelfstandige. Verder gelden de afspraken vermeld in de opleidingsovereenkomst én sommige speciale wettelijke bepalingen.

— Artikel 17 van het koninklijk besluit van 21 april 1983 over de erkenning van geneesheren-specialisten en huisartsen staat een eventuele onderbreking van drie maanden toe wegens zwangerschap.

— Volgens dit koninklijk besluit kan de praktijkopleider weigeren voor een aanvullende stageperiode in te staan.

— Arbeidsongeschiktheid van de hibo van meer dan drie opeenvolgende maanden door zwangerschap kan als ernstige reden tot opzeggen van de opleidingsovereenkomst beschouwd worden [artikel 16 van de standaardopleidingsovereenkomst van het Interuniversitair Centrum voor huisartsenopleiding (ICHO)].

Door de onduidelijkheid van het statuut rijzen in de praktijk echter problemen. Bij het sluiten van de opleidingsovereenkomst zou vaak de voorwaarde worden gesteld dat de hibo geen kinderen zou krijgen tijdens de opleiding.

Er moet een wettelijke regeling komen die ook zelfstandige vrouwen beschermt tijdens de opleiding tegen ontslag bij zwangerschap. Wij vernemen dat de regering zou werken aan een meer eenduidig sociaal statuut.

### ***Incitants publics à l'embauche d'un remplaçant ou d'un(e) assistant(e) pendant un an en cas de grossesse***

Une révision du congé de maternité pour les indépendantes suppose également que l'on prévoit un régime de remplacement, de manière que les indépendantes et les conjointes aidantes (CA) puissent recourir pendant une certaine période aux services d'un remplaçant ou d'un assistant au cours de leur grossesse et après leur accouchement. Il s'agit en l'espèce d'une période d'un an, qui peut prendre cours au moment de la constatation de la grossesse et qui peut aller jusqu'à la date présumée de l'accouchement.

Trois propositions des pouvoirs publics pour favoriser le remplacement :

— une exonération des cotisations patronales en cas d'embauche d'un(e) travailleur(r)(se),

— l'octroi d'une subvention en cas de remplacement ou d'assistance par un «entrepreneur intérimaire»,

— si le remplacement est assuré par une personne qui suit des cours, celle-ci reçoit un revenu de remplacement par analogie avec ce que prévoit le contrat d'apprentissage(1).

### ***Entraide entre exploitations et remplacement***

Les femmes indépendantes ont grandement besoin d'un système réaliste de remplacement ou d'aide temporaires.

L'ASBL Markant, *Netwerk voor vrouwen* développe sur le terrain un projet important, appelé le projet du «*Vliegende ondernemer*» (entrepreneur intérimaire). Ce projet prévoit une formation et une structure pour les indépendants qui souhaitent entrer dans un système de remplacements temporaires. Le statut d'entrepreneur intérimaire est un bon système de remplacement temporaire, par exemple pendant les périodes de grossesse, pendant les périodes au cours desquelles les enfants ont besoin de soins, les périodes de maladie, d'interruption temporaire, etc. Les entrepreneurs intérimaires peuvent également déterminer leur propre rythme de travail, en fonction notamment de leur propre situation familiale. Le statut de l'entrepreneur intérimaire doit encore être réglé légalement. Il est très important que l'on continue à soutenir de pareils projets.

(1) Proposition de loi instaurant un congé de maternité à part entière pour les travailleuses indépendantes et les conjointes aidantes, déposée par Sabine de Béthune (cosignée par Jan Steverlynck, Mia De Schamphelaere, Jacques D'Hooghe en Hugo Vandenberghe) — doc. Sénat, n° 2-1301/1 — 2002/2003.

### ***Overheidsstimulansen voor de aanwerving van een vervanger of assistent(e) gedurende 1 jaar bij moederschap***

Een herziening van het moederschapsverlof voor zelfstandige vrouwen houdt tevens in dat in een financieel haalbare vervangingsregeling voorzien wordt zodat zelfstandige vrouwen en meewerkende echtgenotes (ME) gedurende hun zwangerschap en na de bevalling een beroep kunnen doen op een vervanger of assistent. Het gaat om een periode van één jaar, die kan ingaan vanaf de vaststelling van de zwangerschap tot de vermoedelijke datum van de bevalling.

Drie voorstellen tot ondersteuning van de vervanging van overheidswege :

— een vrijstelling van de werkgeversbijdragen bij aanwerving van een werknem(st)er,

— een subsidie bij vervanging of assistentie door een vliegende ondernemer,

— indien de vervanging een cursist betreft, ontvangt deze een vervangingsvergoeding, in analogie met het leercontract(1).

### ***Onderlinge bedrijfshulp en vervanging***

Een belangrijke nood die vrouwelijke zelfstandigen onderkennen is een haalbaar systeem voor tijdelijke vervanging of assistentie.

Een belangrijk project dat op het terrein loopt is dat van de «Vliegende Ondernemer», een project van Markant, Netwerk voor vrouwen. Dit project voorziet in een opleiding en een structuur voor zelfstandigen die in een systeem van tijdelijke vervangingen willen stappen. Het statuut van vliegende ondernemer is een goed systeem voor tijdelijke inschakeling, bijvoorbeeld tijdens periodes van zwangerschap, zorg voor kinderen, ziekte, tijdelijke onderbreking, of andere. Ook kunnen de vliegende ondernemers voor zichzelf een arbeidsritme bepalen, onder meer in functie van hun eigen gezinssituatie. Het statuut van de vliegende ondernemer moet nog wettelijk geregeld worden en het is zeker van belang dat dergelijke initiatieven verder ondersteund worden.

(1) Wetsvoorstel houdende invoering van een volwaardig moederschapsverlof voor zelfstandige vrouwen en meewerkende echtgenotes ingediend door Sabine de Bethune (mede-ondertekening door Jan Steverlynck, Mia De Schamphelaere, Jacques D'Hooghe en Hugo Vandenberghe) — stuk Senaat, nr. 2-1301/1 — 2002/2003.

La création d'un pool de personnes aidantes travaillant elles-mêmes dans les liens d'un contrat de travail ou celle d'un pool de personnes aidantes offrant leurs services en tant qu'indépendants sont deux possibilités qu'il y aurait lieu d'envisager dans une perspective d'une politique de promotion du remplacement ou de l'assistance temporaires.

### ***Instauration d'un congé d'adoption pour les travailleurs indépendants***

Le droit à un congé d'adoption payé n'existe pas encore pour les travailleurs indépendants. L'auteur de la résolution plaide à cet égard en faveur d'une réglementation de base.

Celle-ci comporterait concrètement le droit à un congé d'adoption de trois semaines pour les travailleurs indépendants, avec une indemnité proportionnelle à celle qui est versée lors du congé de maternité des travailleuses indépendantes. À terme, il faudra prolonger la durée du congé d'adoption pour les travailleurs indépendants comme celle du congé de maternité. En effet, il s'agit essentiellement d'un congé d'attachement.

L'auteur plaide par ailleurs pour une prolongation du congé d'adoption rémunéré accordé aux travailleurs salariés ainsi que pour une généralisation de ce congé dans tous les secteurs (1).

### ***Une réglementation légale du statut de l'auxiliaire ménager***

Plusieurs réglementations sont nécessaires pour permettre également aux travailleurs indépendants de combiner de manière équilibrée la vie de famille et le travail. On considère notamment que parmi les mesures urgentes, il faut prévoir une réglementation de l'aide ménagère dont le coût soit raisonnable ainsi qu'un régime fiscal uniforme (2).

### ***Mesures visant à faciliter la combinaison famille-travail***

Comme les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants, qu'ils soient homme ou femme, ont des

---

(1) Proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que l'article 12bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant un régime d'assurance contre l'incapacité de travail en faveur des travailleurs indépendants afin d'instaurer un congé d'adoption pour les travailleurs salariés et indépendants (doc. Sénat n° 2-1156/1, déposée par Mme Sabine de Bethune) — soutenue par le groupe CD&V du Sénat.

(2) Proposition de loi fixant le statut de l'auxiliaire ménager (doc. Sénat n° 2-458/1, déposée par Mme Mia De Schampelaere, cosignée par Mmes Sabine de Bethune, Erika Thijs et Ingrid Van Kessel).

Een pool van helpers/helpsters die zelf in ondergeschikt verband werken of een helper/helpster die als zelfstandige de dienstverlening aanbiedt, zijn twee mogelijkheden die best beide ter beschikking zouden staan voor de tijdelijke vervanging of assistentie.

### ***Invoering van een adoptieverlof voor zelfstandigen***

Het recht op een betaald adoptieverlof bestaat nog niet voor zelfstandigen. Indienster ijvert op dit punt voor een basisregeling.

Concreet zou dit inhouden: het recht op een adoptieverlof van 3 weken voor zelfstandigen met een vergoeding, evenredig met die voor het moederschapsverlof voor zelfstandigen. Net als de duur van het moederschapsverlof voor zelfstandigen, moet de duur van het adoptieverlof op termijn verlengd worden. Het gaat immers in de eerste plaats om een hechtungsverlof.

Daarnaast pleit de indienster voor een verlenging van het vergoed adoptieverlof voor werknemers en voor een veralgemening ervan voor alle sectoren (1).

### ***Een wettelijke regeling voor het statuut van de thuisassistent***

Verschillende regelingen zijn nodig om ook voor zelfstandigen een evenwichtige combinatie van gezin en arbeid mogelijk te maken. Tot de dringende maatregelen wordt onder meer een betaalbare regeling voor hulp in het huishouden gerekend en een uniform fiscaal stelsel (2).

### ***Ondersteunendemaatregelen voor de combinatie van gezin en arbeid***

Zoals ook werknemers hebben zelfstandigen, man of vrouw, specifieke noden inzake de combinatie van

---

(1) Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 12bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid ten voordele van de zelfstandigen, om een adoptieverlof voor werknemers en zelfstandigen in te stellen (stuk Senaat nr. 2-1156/1, ingediend door Sabine de Bethune) — ondersteund door de CD&V-senaatsfractie.

(2) Wetsvoorstel tot bepaling van het statuut van de thuisassistent (stuk Senaat nr. 2-458/1, ingediend door Mia De Schampelaere, medeondertekend door Sabine de Bethune, Erika Thijs, Ingrid Van Kessel).

besoins spécifiques en ce qui concerne la combinaison famille-travail. Les travailleurs indépendants ne peuvent pas recourir à des régimes de congé social existants, comme celui du crédit-temps, celui du congé parental ou d'autres régimes de congés d'assistance.

Il faut dès lors considérer l'offre de services et de facilités sous l'angle de la profession indépendante. Il faut, par exemple, que les services d'accueil flexibles des enfants soient aussi accessibles financièrement et d'un point de vue pratique pour les travailleurs indépendants. Les mesures qui allègent la double tâche de la femme chef d'entreprise et mère de famille procurent à celle-ci du temps libre. Elles peuvent le consacrer au développement d'un réseau, à la formation, au développement de leur entreprise ou à de nouvelles tâches.

### ***Réforme du statut social des travailleurs indépendants***

Les discussions actuelles concernant la réforme du statut social des travailleurs indépendants intéressent bien entendu aussi les femmes indépendantes, mais on ne peut pas ignorer la question de l'égalité des chances dans le cadre de celles-ci.

La réforme du régime des pensions et du régime des prestations familiales pour travailleurs indépendants, constitue une occasion importante de rendre le statut de chef d'entreprise plus réaliste et plus attrayant pour les femmes.

Le statut social du travailleur indépendant est toujours inscrit à l'ordre du jour de la table ronde à laquelle participent les ministres compétents. Il ressort clairement d'une enquête menée récemment par Bouckaert et Sels (2001) que, sur ce plan, la majorité des indépendants souhaite non pas une assimilation complète avec les travailleurs salariés, mais une extension de la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Ils ont un point de vue plutôt nuancé. Selon Bouckaert et Sels, plusieurs considérations jouent un rôle en la matière, comme l'importance de la liberté individuelle, le principe de solidarité, et la manière dont les intéressés perçoivent l'action des pouvoirs publics sur le plan de l'efficacité(1).

Les réglementations en matière d'incapacité de travail et de faillites ont déjà été adaptées. Comme on l'a déjà dit, on attend aussi un projet de loi concernant le statut social du conjoint aidant. On prévoit également des mesures relatives à l'assurance-maladie (petits risques — la Belgique s'écarte fortement d'autres pays européens sur ce point, «*De Stan-*

gezin en arbeid. Zelfstandigen kunnen geen beroep doen op bestaande sociale verlofregelingen zoals het tijdskrediet, ouderschapsverlof of andere vormen van zorgverlof.

Hiertoe moet het aanbod van diensten en voorzieningen bekeken worden in het licht van het zelfstandig beroep. Bijvoorbeeld moet de flexibele kinderopvang ook voor zelfstandigen een financieel en praktisch haalbare kaart zijn. Maatregelen die een verlichting brengen in de dubbele taak van ondernemster en moeder leveren immers meer tijd op. Die tijd kan gespendeerd worden aan de uitbouw van een netwerk of aan opleiding of de groei van de eigen zaak of nieuwe opdrachten.

### ***Hervorming van het sociaal statuut van de zelfstandigen***

De huidige besprekingen in het kader van de hervorming van het sociaal statuut van de zelfstandigen gelden uiteraard ook voor de vrouwelijke zelfstandigen, maar in deze besprekingen mag de genderdimensie niet uit het oog verloren worden.

Hervormingen zoals die van het pensioenstelsel en de gezinsbijslag voor zelfstandigen vormen belangrijke factoren om het ondernemerschap voor vrouwen aantrekkelijker en realistischer te maken.

Het sociaal statuut van de zelfstandige is nog steeds aan de orde in de ronde-tafelgesprekken met de bevoegde ministers. Uit een recent onderzoek van Bouckaert en Sels (2001) komt duidelijk tot uiting dat zelfstandigen op dit vlak geen volledige gelijkstelling wensen met werknemers, maar dat de meerderheid onder hen wel voorstander is van een uitbreiding van de sociale zekerheid voor de zelfstandige. Hun houding is eerder genuanceerd. Hierbij spelen, aldus Bouckaert en Sels, verschillende overwegingen een rol, zoals het belang van de individuele vrijheid, het solidariteitsprincipe, en de perceptie van de efficiëntie van het overheidsoptreden(1).

De regeling voor arbeidsongeschiktheid is reeds aangepast, alsook de faillissementsregeling. Zoals gezegd wordt er ook een wetsontwerp verwacht omtrent het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot. Daarnaast worden maatregelen verwacht inzake de ziekteverzekering [kleine risico's — België kijkt op dit vlak erg af van andere Europese landen

(1) Bouckaert, L., et Sels, A. (2001), «*Waarden-in-Spanning, Conflicterende keuzen bij zelfstandige ondernemers, land- en tuinbouwers*», Louvain, ACCO.

(1) Bouckaert, L., en Sels, A. (2001), *Waarden-in-Spanning, Conflicterende keuzen bij zelfstandige ondernemers, land- en tuinbouwers*, Leuven, ACCO.

daard», 4 septembre 2001), aux pensions et aux prestations familiales. Le gouvernement doit tenir les promesses qu'il a faites dans sa déclaration. Il ne peut continuer à reporter l'instauration de réglementations concrètes.

#### **4.5. Reconnaissance du conjoint aidant en tant que partenaire à part entière par l'octroi d'un statut social propre**

Le conjoint aidant du travailleur indépendant et de l'agriculteur assume souvent de nombreuses tâches et partage souvent la responsabilité de l'entreprise. Trop souvent, il reste toutefois invisible et son statut est généralement précaire. Une reconnaissance réelle de son « activité professionnelle » fait défaut.

Actuellement, le conjoint aidant est en fait une personne à charge et, en tant que telle, il ne bénéficie d'une protection sociale en matière de prestations familiales, de pension de survie et de soins de santé que par le biais des droits dérivés. Cette situation va bientôt changer. La discussion sur le statut social du conjoint aidant vient en effet de s'achever. L'assurance facultative contre l'incapacité de travail à laquelle le conjoint aidant peut souscrire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1990 (loi du 14 décembre 1989) devient obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003. Grâce à cette assurance, le conjoint aidant aura droit à une allocation pour repos de maternité ou à une indemnité journalière dans d'autres cas d'incapacité de travail. Jusqu'à présent, on n'avait quasiment pas réussi à atteindre le groupe cible en raison du caractère facultatif de cette assurance.

L'impact a dès lors été très limité (en 2000, seulement 5 000 des quelque 68 000 conjoints aidants avaient souscrit une assurance facultative).

La proposition du ministre des Classes moyennes Rik Daems relative au statut social du conjoint aidant a été approuvée au cours du Conseil des ministres du 6 septembre 2002, après la table ronde avec le secteur en question. Le gouvernement avait déjà promis dans le cadre de l'accord de gouvernement qu'il allait apporter des changements au statut social et fiscal précaire du conjoint aidant et, d'une manière générale, au statut social du travailleur indépendant.

Selon le projet de loi du ministre Daems, l'assurance contre l'incapacité de travail — le « ministatut » — devient donc obligatoire dans une première phase, soit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour tous les conjoints aidants. Au cours de cette première phase, le conjoint aidant peut aussi adhérer facultativement au statut complet (et, partant, se constituer des droits individuels). Dans une seconde phase, soit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le statut complet sera obligatoire pour tous les conjoints aidants.

(*De Standaard*, 4 september 2001)], de pensioenen en de gezinsbijslag. De regering moet de beloftes nakomen die ze in haar verklaring heeft uitgesproken. Ze mag concrete regelingen niet blijven uitstellen.

#### **4.5. Erkenning van de meewerkende echtgenote als volwaardige partner door een eigen sociaal statuut**

Meewerkende echtgenoten van zelfstandigen en landbouwers nemen heel wat taken voor hun rekening en vaak dragen zij ook mee de verantwoordelijkheid voor het bedrijf. Maar al te vaak echter blijven zij onzichtbaar en veelal verkeren zij in een onzeker statuut. Een reële erkenning van hun « beroepsactiviteit » ontbreekt.

Meewerkende echtgenoten genieten momenteel in feite als persoon ten laste slechts via de afgeleide rechten een sociale bescherming voor gezinsbijslag, overlevingspensioen en gezondheidszorg. In deze situatie zal nu verandering komen. Recentelijk werden de besprekingen betreffende het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot immers afgerond. De vrije verzekering tegen arbeidsongeschiktheid die de meewerkende echtgenoten sinds 1 januari 1990 (wet van 14 december 1989) vrijwillig konden aangaan wordt verplicht vanaf 1 januari 2003. Met deze verzekering hebben de meewerkende echtgenoten recht op een uitkering wegens moederschaprust of recht op een dagvergoeding in andere gevallen van arbeidsongeschiktheid. Tot nu toe werd de doelgroep nagenoeg niet bereikt omwille van het vrijwillige karakter van deze verzekering.

De impact was dan ook zeer beperkt (in 2000 hadden ongeveer 5 000 van de ongeveer 68 000 meewerkende echtgenoten een vrije verzekering gesloten).

Op de Ministerraad van 6 september 2002 — na de rondetafelgesprekken met de sector — werd het voorstel inzake het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot van minister van Middenstand Rik Daems goedgekeurd. De regering beloofde reeds in het regeerakkoord verandering te brengen aan het onzekere sociale en fiscale statuut van de meewerkende echtgenoot en in het algemeen aan het sociaal statuut van de zelfstandige.

Het wetsontwerp van minister Daems houdt in dat in een eerste fase — vanaf 1 januari 2003 — de verzekering arbeidsongeschiktheid — of het zogenaamde ministatut — dus verplicht wordt voor alle meewerkende echtgenoten. Tijdens deze eerste fase kunnen meewerkende echtgenoten zich ook vrijwillig aansluiten voor het volledig statuut (en zo eigen rechten opbouwen). In een tweede fase wordt het volledig statuut verplicht voor alle meewerkende echtgenoten, dit is vanaf 1 januari 2006.



***Le point de vue de l'auteur de la résolution : un statut social à part entière pour le conjoint aidant***

L'auteur de la présente proposition ne pourra se réjouir du projet de loi que lorsqu'il aura été voté au Parlement et que les arrêtés d'exécution auront été pris. Elle émet cependant quelques observations au sujet du projet.

Le conjoint aidant a droit à un statut à part entière sur la base de ses revenus professionnels personnels :

— dans une première phase, le « ministatut » (l'assurance contre l'incapacité de travail) doit être rendu obligatoire pour tous les conjoints aidants;

— à terme, il faudra également rendre le statut complet (y compris les droits aux soins de santé, à la pension et aux prestations familiales) obligatoire pour les conjoints aidants.

Avec le temps, ces deux points seront donc concrétisés, à condition que le projet du gouvernement soit adopté. La présente proposition accorde toutefois encore une attention particulière aux points suivants :

— Il convient de lier à la réforme du statut social du conjoint aidant un incitant fiscal : les revenus sur la base desquels sont perçues les cotisations sont scindés en deux parties. L'auteur de la proposition est d'avis qu'il convient de partir de l'hypothèse d'une répartition égale du revenu entre les deux conjoints (c'est-à-dire qu'il faut utiliser la clé de répartition 50/50 plutôt que la clé de répartition 70/30 comme c'est le cas actuellement).

— L'auteur de la proposition souscrit au point de vue de l'Unizo selon lequel les mesures à prendre ne peuvent pas entraîner un impôt supplémentaire à charge des revenus modestes. L'actuel projet gouvernemental ne contient pas les mesures fiscales nécessaires pour prévenir cet impôt supplémentaire.

— L'auteur souscrit également aux critiques de l'Unizo à propos du régime de pension. Il faut corriger les effets négatifs du régime de pension que générerait la loi qui serait issue du présent projet. Il ne suffit pas d'exonérer les personnes âgées de plus de 50 ans de l'obligation d'adhésion. Il faut également prévoir des correctifs sociaux pour la catégorie des conjoints aidants âgés de 35 à 50 ans. En effet, selon la réglementation actuelle, le statut ne générera des avantages en matière de pension qu'en faveur de ceux qui peuvent faire valoir une carrière complète de 30 ans.

**4.6. Attentionspécifiquepourlesfemmesactivesdans le secteur agricole**

Les entreprises agricoles et horticolas de notre pays subissent continuellement des changements, mais elles restent essentiellement des entreprises familiales.

***Het standpunt van de indienster : een volwaardig sociaal statuut voor de meewerkende echtgenoot***

De indienster van dit voorstel zal zich pas verheugen over het wetsontwerp wanneer het gestemd is in het Parlement en de uitvoeringsbesluiten zijn genomen. Wel enkele kanttekeningen bij het ontwerp.

Meewerkende echtgenoten hebben recht op een volwaardig statuut gebaseerd op het eigen beroepsinkomen :

— in een eerste stap moet het zogenaamde ministatut (de verzekering tegen arbeidsongeschiktheid) verplicht gesteld worden voor alle meewerkende echtgenoten;

— op termijn moet tevens het volledige statuut (met recht op gezondheidszorgen, pensioen en gezinsbijslagen) verplicht worden voor de meewerkende echtgenoten.

Deze twee punten zullen op termijn dus concreet worden, op voorwaarde dat het regeringsontwerp wordt goedgekeurd. Aan volgende punten hecht dit voorstel echter nog bijzondere aandacht :

— aan de hervorming van het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot moet een fiscale stimulans gekoppeld worden: het inkomen waarop de bijdrage berekend wordt, wordt in 2 delen opgesplitst. Indienster meent dat het vermoeden van een gelijke verdeling van het inkomen over de twee partners hierbij gehanteerd moet worden (dit wil zeggen de 50/50 verdeelsleutel hanteren in plaats van de 70/30 verdeelsleutel die nu gehanteerd wordt).

— Indienster gaat akkoord met Unizo waar zij stellen dat de te nemen maatregelen geen extra belasting mogen betekenen voor de lagere inkomens. In het huidige regeringsontwerp ontbreken de nodige fiscale maatregelen om dit te voorkomen.

— Indienster is het tevens eens met Unizo in haar kritiek op de pensioenregeling. De negatieve gevolgen van de pensioenregeling die door het wetsontwerp wordt geïmpliceerd moeten worden gecorrigeerd. Enkel de +50-jarigen vrijstellen van de verplichte aansluiting volstaat niet. Voor de categorie van 35-tot 50-jarigen ME moeten tevens sociale correcties doorgevoerd worden. Volgens de huidige regeling zal het statuut immers enkel pensioenvoordelen opleveren voor wie een volledige loopbaan van 30 jaar heeft.

**4.6. Specifieke aandacht voor vrouwen in de agrarische sector**

De land- en tuinbouwbedrijven in ons land zijn steeds aan verandering onderhevig, maar in de eerste plaats blijven het voornamelijk gezinsbedrijven.

Les femmes y jouent donc un rôle actif. Elles combinent les tâches ménagères avec des activités dans l'entreprise et, dans une mesure sans cesse croissante, avec un emploi rémunéré. Leur contribution, encore souvent considérée comme allant de soi, n'est pas vraiment remise en question. C'est une raison de plus pour s'intéresser de plus près à ce groupe cible.

Au niveau européen aussi, on cherche à instaurer des incitants pour les femmes dans le domaine du développement rural. Ce point se trouvait à l'ordre du jour du Conseil «Agriculture» de mai 2002. Dans l'UE, les femmes constituent 37 % de la population agricole active. Si l'on y ajoute les femmes qui sont associées activement à l'entreprise familiale en tant que conjointe, l'on obtient évidemment un groupe considérable. En Belgique, les femmes représentent environ 20 % de la population agricole active (Unizo, 2000). Ce chiffre s'entend également à l'exclusion du conjoint aidant. En 2000, 82 391 habitants de notre pays étaient actifs dans le secteur agricole(1).

Le recensement qui a eu lieu en mai 2002 a permis de dénombrer un tiers de femmes actives dans l'agriculture y compris les conjointes aidantes. Le pourcentage réel de femmes travaillant dans l'agriculture est fortement sous-estimé d'après le KVLV (*Katholiek Vormingswerk van landelijke vrouwen*) qui y voit plusieurs raisons :

— nombre de conjointes aidantes se considèrent toujours comme étant «sans profession» et, à leurs propres yeux, elles ont dès lors un statut encore plus précaire que celui qu'elles ont en fait.

— Ensuite, l'ignorance et l'anxiété jouent en ce qui concerne l'utilisation (éventuelle) des données.

— Enfin, les fonctionnaires compétents qui sont chargés d'aider les citoyens à remplir les formulaires n'apprécient pas encore à leur juste valeur les femmes actives dans le secteur agricole et horticole(2)(3).

### ***Défenses des entreprises agricoles et horticoles familiales et indépendantes***

Si l'agriculture familiale n'était qu'un héritage nostalgique, on pourrait remettre en question l'aide qui lui est accordée par la collectivité. Or, elle est non seulement indispensable à l'approvisionnement alimentaire, à la conservation du paysage et à l'apport

Vrouwen spelen er dus een actieve rol en combineren huishoudelijke taken met bedrijfstaken en in toenemende mate ook met een job buitenshuis. Hun inbreng wordt nog vaak als vanzelfsprekend beschouwd en aldus niet echt in vraag gesteld. Reden te meer om op deze doelgroep nader in te gaan.

Ook op Europees vlak wordt voor impulsen geïverd voor vrouwen in de plattelandontwikkeling. Tijdens de landbouwrapport van mei 2002 stond dit punt op de agenda. In de EU bestaat 37 % van de landbouwberoepsbevolking uit vrouwen. Wanneer hierbij het aantal vrouwen geteld wordt dat actief betrokken is als echtgenote in het gezinsbedrijf gaat het uiteraard om een aanzienlijke groep. In België maken vrouwen ongeveer 20 % uit van de landbouwberoepsbevolking (Unizo, 2000). Dit is eveneens de meewerkende echtgenoten niet meegerekend. In 2000 waren in ons land 82 391 inwoners actief in de landbouwsector(1).

De telling van 2002 gaf 1/3e vrouwen aan als arbeidskracht in de landbouw, inclusief de meewerkende echtgenoten. Het werkelijke percentage vrouwen dat actief is in de landbouw is volgens de KVLV erg onderschat. Verschillende oorzaken liggen volgens deze organisatie aan de basis :

— Vele meewerkende echtgenotes beschouwen zichzelf nog altijd als zijnde «zonder beroep» en kennen zichzelf dus een nog slechter statuut toe dan ze al hebben.

— Ten tweede speelt de onwetendheid, en de angst, wat betreft het (eventuele) gebruik van de gegevens.

— De bevoegde ambtenaren die de telplichtigen helpen bij het invullen van de formulieren kennen de vrouw in de land- en tuinbouw nog niet de waardering toe die ze verdient(2)(3).

### ***Verdediging van de zelfstandige, familiale land- en tuinbouwbedrijven***

Indien de familiale landbouw louter een nostalgisch erfgoed zou zijn, zou men de steun van de gemeenschap in vraag kunnen stellen. Hij is evenwel niet alleen onmisbaar voor de voedselvoorziening, het onderhoud van het landschap en voor de

(1) Unizo, De vrouw in het zelfstandig ondernemerschap, 2000.

(2) Centrum voor landbouweconomie, H. Everaet, «*De boerin tussen vrijheid en gebondenheid, resultaten van een sociologisch onderzoek*», septembre 1999, étude A86.

(3) CE: L'agriculture au féminin, 2002, <http://europa.eu.int/comm/agriculture/publi/women/spotlight/text.fr.pdf>.

(1) UNIZO, De vrouw in het zelfstandig ondernemerschap, 2000.

(2) Centrum voor landbouweconomie, H. Everaet, De boerin tussen vrijheid en gebondenheid, resultaten van een sociologisch onderzoek, september 1999, studie A86.

(3) EC: Agriculture, *The Spotlight on women*, 2002, <http://europa.eu.int/comm/agriculture/publi/women/spotlight/text.en.pdf>.

d'une qualité de vie irremplaçable, mais constitue aussi un important secteur économique, qui soutient toute une industrie tant en amont qu'en aval.

Dans l'exercice de ses missions, l'agriculture familiale indépendante bute sur une série d'obstacles majeurs comme la pression croissante qui pèse sur le secteur et l'incertitude qu'elle provoque, la multitude de conceptions erronées concernant l'agriculture et l'horticulture moderne que l'on rencontre chez le consommateur, et l'absence de statut pour la femme.

Tant aux niveaux régional et fédéral qu'aux niveaux européen et mondial, les décideurs doivent défendre vigoureusement cette vision de l'agriculture et de l'horticulture. Tel est le souhait du producteur et du consommateur qui ne veulent pas dépendre des entreprises agricoles industrielles pour leurs besoins primaires.

Les négociations à tous les échelons doivent partir du principe qu'il convient de conserver autant d'entreprises agricoles familiales et indépendantes que possible, adaptées aux exigences de notre société européenne moderne (1).

### ***Amélioration du statut social***

Les propositions et observations qui ont été faites ci-dessus sur le statut social du conjoint aidant et du travailleur indépendant (féminin) valent évidemment aussi pour le groupe cible dont il est question ici. Les femmes qui travaillent dans l'entreprise familiale ou à la ferme familiale n'ont souvent pas de statut professionnel, pas de salaire et pas d'assurance maladie distincte.

### ***Services visant à faciliter la combinaison famille-travail***

Il en va de même des propositions formulées ci-avant en ce qui concerne la combinaison famille-travail. Il convient de faire l'inventaire des besoins que le groupe cible spécifique des femmes « agraires » éprouvent en matière de services d'aide, comme l'accueil des enfants, les transports en commun, l'enseignement, les services sociaux d'assistance aux personnes âgées et aux malades, ... Une des conditions, si l'on veut aider les femmes dans ce secteur, en raison de la diversité des tâches qu'elles remplissent, est d'adapter et d'étendre les services d'aide.

### ***Encourager les femmes à se former et à se recycler***

Il convient d'encourager davantage de jeunes filles et de femmes du secteur agricole à suivre une forma-

aanbreng van een onvervangbare levenskwaliteit, het is ook een belangrijke economische sector, die stroomop- en stroomafwaarts een hele industrie schraagt.

Bij de ontplooiing van zijn opdracht ondervindt de zelfstandige familiale landbouw een aantal belangrijke hinderpalen, zoals de stijgende druk op de sector en de daarmee gepaard gaande onzekerheid, de talloze misvattingen bij de consument over de moderne land- en tuinbouw en het gebrek aan een statuut voor de vrouw.

Zowel gewestelijk, federaal als Europees en mondiaal moeten beleidsmakers deze visie op land- en tuinbouw krachtadig verdedigen. Dit is de wens van producent én consument die voor hun primaire behoeften niet wensen af te hangen van industriële biobedrijven.

Het behoud van zoveel mogelijk zelfstandige, familiale landbouwbedrijven, aangepast aan de eisen van onze moderne Europese maatschappij, moet het uitgangspunt zijn bij onderhandelingen op alle echelons (1).

### ***Verbetering van het sociaal statuut***

Voorgaande voorstellen en bemerkingen in verband met het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot en de (vrouwelijke) zelfstandige gelden uiteraard ook voor deze doelgroep. Vrouwen die in het familiebedrijf of op de familieboerderij werken hebben vaak geen beroepsstatus, geen salaris en geen afzonderlijke ziektekostenverzekering.

### ***Ondersteunende diensten voor de combinatie van gezin en arbeid***

Hetzelfde geldt voor de eerder vermelde voorstellen in verband met de combinatie van gezin en arbeid. Specifiek voor deze doelgroep moet in kaart gebracht worden welke noden « agra-vrouwen » ondervinden inzake ondersteunende diensten, bijvoorbeeld kinderopvang, openbaar vervoer, onderwijs, sociale diensten voor ouderen- en ziekenzorg ... Aanpassingen en uitbreiding van ondersteunende diensten zijn één van de voorwaarden om vrouwen te ondersteunen in deze sector wegens de diversiteit aan taken die zij op zich nemen.

### ***Vrouwen aanmoedigen tot vorming en bijscholing***

Meer meisjes en vrouwen moeten aangemoedigd worden tot een vorming in de agrarische sector en/of

(1) Contribution de KVLV-Agra, septembre 2002.

(1) Inbreng KVLV-Agra, september 2002.

tion et/ou à se recycler. Une formation systématique et poussée ainsi qu'un recyclage permanent sont en effet nécessaires si l'on veut pouvoir tenir compte de l'évolution continue des aspects techniques et des autres aspects de l'agriculture et de l'horticulture, comme l'environnement et l'économie. Cela doit permettre aux intéressés d'exercer et de continuer à exercer judicieusement leur profession.

Il faut prévoir suffisamment d'espace dans l'offre de formations pour des thèmes qui n'améliorent pas directement la situation financière de l'entreprise ou ne relèvent pas de la technique environnementale, mais qui améliorent la qualité de vie. Il s'agit notamment des thèmes suivants qui permettent, à long terme, d'induire des changements d'attitudes et, aux intéressés, de mieux comprendre leur propre manière d'agir. Il s'agit :

- de thèmes concernant des sujets sociétaux;
- de thèmes concernant des aspects sociaux et relationnels : la gestion du stress, la relation avec un partenaire qui est en même temps un collègue, l'esprit d'équipe, le management;
- de thèmes concernant les aspects éthiques de l'entrepreneuriat agricole et horticole, ...;
- de thèmes concernant l'entraînement à la créativité (voir aussi le point suivant relatif aux activités spécifiques des femmes « agraires »).

Dans une société de plus en plus matérialiste, il faut que l'on puisse continuer à subventionner les thèmes qui servent à développer et à enseigner des connaissances et des aptitudes sociales, sociétales et relationnelles. Ils sont indispensables à un exercice de la profession dans la dignité et à la viabilité du secteur à long terme(1).

### ***Soutenir les activités spécifiques des femmes dans le secteur agricole et l'entrepreneuriat durable***

Ces dernières années, on a vu le secteur agricole se lancer dans diverses activités annexes ou changer d'orientation. Il suffit de penser à l'agriculture biologique, aux points de vente à la ferme, au tourisme à la ferme ou à l'accueil familial à la ferme, une formule plus connue aux Pays-Bas. Ce sont habituellement des femmes qui lancent et développent les activités annexes. Leurs efforts doivent être encouragés et rendus visibles.

Il faut examiner de plus près les possibilités dont disposent les pouvoirs publics de créer des incitants financiers en faveur de ces activités qui permettent en effet de soutenir l'entrepreneuriat féminin et

tot bijscholing. Een systematische en doorgedreven opleiding en permanente bijscholing is immers noodzakelijk rekening houdend met de steeds veranderende technische en andere aspecten van de land- en tuinbouw, zoals milieu en economie. Het moet de betrokkenen toelaten hun beroep op een verantwoorde manier uit te oefenen en te blijven uitoefenen.

In het vormingsaanbod moet er voldoende ruimte blijven voor thema's die niet rechtstreeks de financiële situatie van het bedrijf verbeteren, of milieutechnisch zijn, maar leiden tot een betere leefkwaliteit. Het gaat onder meer om volgende aspecten die op langere termijn tot een andere attitude en een beter inzicht in het eigen handelen leiden :

- maatschappelijke onderwerpen;
- sociale en relationele aspecten: stressbeheersing, de relatie met een partner die tevens een collega is, teambuilding, management;
- de ethische aspecten van het land- en tuinbouwbedrijf, ....;
- creativiteitstraining (cf. ook het volgende punt in verband met specifieke activiteiten van agrarische vrouwen).

In een maatschappij die steeds verder lijkt te verzakelijken moeten thema's die sociale, maatschappelijke en relationele kennis en vaardigheden behandelen en bijbrengen verder subsidieerbaar blijven. Zij zijn onontbeerlijk voor een menswaardige beroepsuitoefening en de leefbaarheid van de sector op langere termijn(1).

### ***Ondersteuning van specifieke activiteiten van vrouwen in de agrarische sector en van het duurzaam ondernemen***

De jongste jaren zijn er in de landbouwsector verschillende nevenactiviteiten ontstaan of is men een andere koers uitgevaren. Denk aan de biolandbouw, de hoefwinkels, het hoefvetoerisme of, zoals in Nederland meer bekend, de zorgboerderijen. Door gaans zijn het vrouwen die nevenactiviteiten opzetten en opvolgen. Hun inzet moet aangemoedigd en zichtbaar gemaakt worden.

Mogelijkheden tot financiële stimulansen voor deze activiteiten van overheidswege moeten nader onderzocht worden. Deze activiteiten ondersteunen immers het vrouwelijk en lokaal ondernemerschap en

(1) Contribution de KVLV-Agra, septembre 2002.

(1) Inbreng KVLV-Agra, september 2002.

l'entreprenariat local et qui peuvent donc servir à réduire le chômage dans les régions rurales. Elles favorisent également l'entreprenariat durable.

***Les femmes « agraires » doivent devenir des interlocutrices sociales***

Que ce soit en tant qu'entrepreneuses ou conjointes aidantes, les femmes forment une part importante du secteur agricole. Pourtant, ce secteur est encore considéré comme un univers masculin. Il ressort par exemple d'études européennes que les hommes restent les principaux bénéficiaires de l'aide à la production issue des fonds structurels (1).

Les femmes méritent d'être soutenues dans ce secteur. Il faut renforcer leur rôle dans la prise de décision et dans la définition des stratégies de développement rural. Une participation équilibrée des hommes et des femmes au processus décisionnel est en effet importante pour la démocratie locale et pour la qualité des décisions à prendre à propos de développements qui influencent les collectivités et l'économie locales.

La Commission européenne a créé un incitant puissant à cet égard en faisant de l'égalité des chances entre hommes et femmes la pierre de touche pour ce qui est de l'octroi d'aides futures en faveur de projets de développement rural au sein des États membres. L'auteur de la proposition demande que notre pays saisisse cette occasion pour garantir la participation des femmes (2).

Une représentation paritaire au sein des organes agricoles et horticoles s'impose. L'on trouvera des précisions à ce sujet dans le chapitre sur l'économie paritaire.

**4.7. Sécurité juridique pour le patrimoine et la position juridique des femmes indépendantes**

***La sécurité qu'apporte le contrat de mariage dans une entreprise familiale***

Les entreprises indépendantes sont souvent des exploitations familiales. Parfois, un des deux partenaires lance l'entreprise et l'autre le rejoint au bout d'un certain temps. Parfois, les deux partenaires lancent l'entreprise ensemble. Se pose alors le problème de la délimitation des droits et devoirs respectifs des conjoints en tant que partenaires, mais aussi en tant que co-entrepreneurs.

(1) Cf. le rapport de la 2428<sup>e</sup> réunion du Conseil « Agriculture », SI(2002) 608/2 du 30 mai 2002.

(2) CE, 2000, *Le rôle des femmes dans le développement rural, assurer l'avenir de l'Europe rurale*, brochure.

kunnen daarmee één manier zijn om de werkloosheid in landelijke gebieden tegen te gaan. Tevens zijn deze activiteiten een duwtje in de rug voor het duurzaam ondernemen.

***De agrarische vrouwen moeten maatschappelijke gesprekspartners worden***

Vrouwen maken als ondernemster of als meewerkende echtgenoot een groot deel uit van de agrarische sector. Toch wordt deze sector nog steeds als een mannenwereld beschouwd. Bijvoorbeeld blijven mannen de belangrijkste begunstigen van productiesteun uit de structuurfondsen, zoals blijkt uit Europese studies (1).

Vrouwen verdienen steun in deze sector. Hun rol in de besluitvorming en de totstandkoming van de plattelandontwikkelingsstrategieën moet worden uitgebreid. Een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces is immers belangrijk voor de plaatselijke democratie en voor de kwaliteit van de besluitvorming over ontwikkelingen die van invloed zijn op plaatselijke gemeenschappen en de lokale economie.

De Europese Commissie heeft hiertoe een belangrijke stimulans gegeven door de genderdimensie in te bouwen als toetssteen voor toekomstige steun aan projecten voor plattelandontwikkeling binnen de lidstaten. Indienster vraagt dat ons land deze kans niet voorbij laat gaan en daadwerkelijk de participatie van vrouwen garandeert (2).

Een paritaire vertegenwoordiging in land- en tuinbouworganen is noodzakelijk. Hierover meer uitleg in het hoofdstuk over paritaire economie.

**4.7. Rechtszekerheid voor het vermogen en de rechtspositie van zelfstandige vrouwen**

***Huwelijkscontract als zekerheid bij een onderneming in gezinsverband***

Een zelfstandige onderneming wordt dikwijls in gezinsverband uitgebaat. Soms is de onderneming door een van beide partners opgestart en vervoegt de andere partner hem na enige tijd in de zaak. Soms wordt de onderneming door de beide partners samen opgestart. Het probleem van de afbakening van de respectieve rechten en plichten van de gehuwden als partners, maar evenzeer als co-ondernemers rijst.

(1) Zie verslag van de 2428<sup>e</sup> vergadering van de Landbouwråd, SI(2002) 608/2 van 30 mei 2002.

(2) EC, 2000, *Vrouwen en plattelandontwikkeling, de toekomst van het platteland in Europa*, brochure.

Le droit matrimonial et le régime matrimonial légal sont taillés à la mesure de deux «travailleurs salariés» ou d'un emploi de subalterne plutôt qu'à la mesure de deux conjoints qui travaillent en collaboration ou d'un partenaire qui exerce une profession indépendante. Il convient dès lors, au moment du lancement de l'entreprise ou de l'entrée dans celle-ci, à la fois de prévoir le régime matrimonial précis (par exemple en dressant un contrat de mariage) et un régime de «la séparation» du patrimoine de l'entreprise et du patrimoine du ménage offrant la sécurité juridique nécessaire, ainsi qu'un régime pour les dettes contractées dans le cadre de l'exercice de la profession indépendante.

De plus, les problèmes s'accroissent encore au moment de la cessation de la communauté et en cas de décès ou de séparation. Les litiges les plus fréquents portent alors sur le règlement des dettes, la division du patrimoine, la priorité et la sécurité (l'insécurité) concernant les droits de gestion et la poursuite de l'exploitation de l'entreprise.

Il y a encore bien des imprécisions et des malentendus à ce propos dans la pratique journalière. Il faut offrir plus d'informations correctes et plus d'encadrement adéquat. D'ailleurs, la pratique est de surcroît «perturbée» par d'autres «accords ou clauses contractuels», qui sont le plus souvent imposés à l'occasion de l'octroi d'un crédit.

### ***Statut de l'entreprise familiale, y compris au nom de l'épouse***

Juridiquement, rien ne s'oppose à ce que l'entreprise familiale soit établie au nom des deux conjoints ou même uniquement au nom de l'épouse. Mais il n'en va pas de même dans la réalité; il est assez exceptionnel que l'affaire familiale soit établie au nom de la femme. Le plus souvent, le régime de sécurité sociale (statut de conjoint aidant, droits dérivés, ...) et l'idée que les hommes offrent de meilleures garanties en sont les causes.

Généralement, les conséquences sont sans grande importance pratique durant l'exploitation en commun de l'entreprise, mais elles sont d'autant plus grandes en cas de cessation de la communauté ou de désaccord. Dans ce cas, la charge de la preuve incombe le plus souvent à la femme, qui doit démontrer qu'elle exerçait une profession à part entière pour pouvoir entrer en ligne de compte en tant que reprenneuse prioritaire, pour pouvoir continuer à l'exploiter, etc.

### ***Ouverture de la fonction de juge consulaire aux conjointes aidantes***

La présente proposition nécessite une modification de l'article 205 du Code judiciaire pour que l'on

Het huwelijksrecht en het wettelijk huwelijksvermogensrecht zijn veeleer gesneden op maat van twee «werknemers» of een tewerkstelling in ondergeschikt verband eerder dan op maat van twee samenwerkende echtgenoten of op maat van een partner die een zelfstandig beroep uitoefent. Het is daarom aangewezen op het ogenblik van de opstart of intrede in de onderneming zowel het huwelijksvermogensrechtelijk statuut precies te regelen (bijvoorbeeld door de opmaak van een huwelijkscontract) als in een rechtszekere regeling te voorzien voor de «afzondering» van het ondernemersvermogen van het gezinsvermogen en voor schulden aangegaan in het kader van de uitoefening van het zelfstandig beroep.

De problemen worden bovendien nog scherper op het ogenblik van het beëindigen van de huwelijks-gemeenschap, bij overlijden of echtscheiding. De meest voorkomende betwistingen gaan dan over de schuldenregeling, de verdeling van het vermogen, de prioriteit en/ (on)zekerheid omtrent de beheersrechten en verdere exploitatie van de onderneming.

Hieromtrent heerst nog steeds in de dagelijkse praktijk heel wat onduidelijkheid en misverstand. Correcte informatie en begeleiding moet meer en beter aangeboden worden. Trouwens de praktijk wordt dan nog doorkruist door andere «contractuele afspraken of bedingen», meestal opgedrongen naar aanleiding van een kredietverlening.

### ***Statuut van de familiezaak ook op naam van de vrouw***

Juridisch bestaat er geen enkel bezwaar om de familiezaak op naam van beide echtgenoten, of zelfs alleen op naam van de vrouw te vestigen. De feitelijkheid is echter totaal anders; het is eerder uitzonderlijk dat de familiezaak op naam van de vrouw staat. Meestal is hiervoor de sociale-zekerheidsregeling (statuut meewerkende echtgenoot, afgeleide rechten, ...) en de zogezegd grotere zekerheidsstelling van mannen verantwoordelijk.

De gevolgen zijn tijdens de gemeenschappelijke uitbating van de onderneming meestal niet van groot praktisch belang, maar zijn het des te meer bij het beëindigen van de huwelijks-gemeenschap of bij onenigheid. De bewijslast rust dan meestal op de vrouw om aan te tonen dat zij een volwaardig beroep uitoefende om in aanmerking genomen te worden om de onderneming als prioritair over te nemen, verder uit te baten, ...

### ***Openstelling van het ambt van rechter in handelszaken voor meewerkende echtgenoten***

Dit voorstel eist een wijziging van artikel 205 van het Gerechtelijk Wetboek teneinde het ambt van

puisse ouvrir aux conjointes aidantes la fonction de juge consulaire effectif ou suppléant. Bien que de nombreuses conjointes aidantes aient acquis autant d'expérience que leur partenaire grâce à leur dévouement et à leur activité professionnelle dans l'entreprise familiale et aient fait montre d'autant de talent d'entrepreneur que lui, elles ne peuvent pas être nommées juges consulaires en application de l'article 205 du Code judiciaire. Il faut modifier cela, tant pour des raisons économiques que dans un souci d'égalité entre les femmes et les hommes(1).

### ***Réforme de la loi sur les faillites favorable aux familles***

L'auteur se réjouit de l'initiative du CD&V en faveur d'une réforme de la réglementation sur les faillites qui soit favorable aux familles. Dernièrement, le gouvernement a accepté une proposition relative à l'excusabilité du conjoint aidant après une faillite. Cela implique que le conjoint/la conjointe qui s'est rendu(e) personnellement responsable des dettes du failli est dorénavant libéré(e) de l'obligation débitrice lorsque le failli est déclaré excusable. Jusqu'à présent, seul le failli lui-même pouvait être déclaré excusable. La révision doit limiter les conséquences financières souvent lourdes d'une faillite pour les époux ou les épouses de travailleurs indépendants(2).

### **4.8. Économie paritaire**

Tout comme elle défend la cause de la démocratie paritaire, l'auteur lutte pour une parité dans le processus de décision économique. Cela signifie que la présence de femmes dans le processus de décision économique doit être favorisée et doit évoluer, à terme, vers une égale représentation au sein des conseils d'administration, des comités de direction et des autres organes de gestion.

Nous en sommes encore loin aujourd'hui. Il n'existe pas de chiffres précis pour notre pays. Nous donnons ci-après quelques données chiffrées relatives à d'autres pays.

C'est ainsi qu'il n'y a par exemple que 2 % de femmes membres des conseils d'administration des

---

(1) Proposition de loi modifiant l'article 205 du Code judiciaire en vue d'ouvrir la fonction de juge consulaire effectif ou suppléant aux conjoints aidants (doc. Sénat, n° 1-657/1, déposée par Sabine de Bethune).

(2) Amendement du sénateur Jan Steverlynck à l'article 30 du projet de loi modifiant la loi du 8 août 1997 sur les faillites (discussion au Sénat le 13 juin 2002).

werkend of plaatsvervangend rechter in handelszaken open te stellen voor meewerkende echtgenoten. Ofschoon veel meewerkende echtgenoten door hun inzet en beroepsactiviteit in het gezinsbedrijf evenveel ervaring hebben opgedaan als hun partner en blijk geven van een even onmiskenbaar ondernemers-talent, kunnen zij, op basis van het huidig artikel 205 van het Gerechtelijk Wetboek, niet benoemd worden als rechter in handelszaken. Het is noodzakelijk hier verandering in te brengen, zowel om economische redenen als op grond van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen(1).

### ***Gezinsvriendelijke hervorming van de faillissementswet***

Indienster verheugt zich over het CD&V-initiatief voor een gezinsvriendelijke hervorming van de faillissementsregeling. Recent werd een voorstel in verband met de verschoonbaarheid van de meewerkende echtgenoten na een faillissement door de regering aanvaard. Dit houdt in dat de echtgeno(o)t(e) die zich persoonlijk aansprakelijk heeft gesteld voor de schulden van de gefailleerde voortaan bevrijd wordt van de schuldverplichting wanneer de gefailleerde verschoonbaar wordt verklaard. Tot nu toe kon enkel de gefailleerde zelf verschoonbaar worden verklaard. De herziening moet de vaak zware financiële gevolgen van een faillissement voor de echtgenotes of echtgenoten van zelfstandigen beperken(2).

### **4.8. Paritaire economie**

Zoals indienster ijvert voor de paritaire democratie, ijvert zij ook voor pariteit in de economische besluitvorming. Dit wil zeggen dat de aanwezigheid van vrouwen in de economische besluitvorming moet bevorderd worden en op termijn moet evolueren naar een gelijke vertegenwoordiging in raden van bestuur, directiecomités en andere bestuursorganen.

Vandaag staan we hier nog ver van af. Sluitende cijfers voor ons land bestaan niet. Hierna volgt een greep uit cijfermateriaal van andere landen.

Zo zijn er bijvoorbeeld slechts 2 % vrouwen onder de leden van de raden van bestuur van de bedrijven

---

(1) Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 205 van het Gerechtelijk Wetboek teneinde het ambt van werkend of plaatsvervangend rechter in handelszaken open te stellen voor meewerkende echtgenoten (stuk Senaat, nr. 1-657/1, ingediend door Sabine de Bethune).

(2) Amendement van senator Jan Steverlynck bij artikel 30 van het wetsontwerp tot wijziging van de faillissementswet van 8 augustus 1997 (bespreking Senaat 13 juni 2002).

entreprises qui font partie de l'indice boursier britannique FTSE 100. Pour la troisième année consécutive, le nombre de femmes dans ces conseils d'administration diminue. Des résultats d'enquête suggèrent pourtant que les femmes ont une influence positive sur les prestations de l'entreprise (1).

En Norvège, 6 % seulement des entreprises ont une représentation équilibrée hommes / femmes (c'est-à-dire qu'il y a au maximum 60 % de membres du même sexe) au sein des conseils d'administration. C'est ce que révèle une enquête de la ministre norvégienne de la Famille, Laila Daavoey (2).

Il ressort d'une étude réalisée par «*Vrouw en Maatschappij*» en 1997 qu'en Belgique, il n'y avait que 17 femmes dans les conseils d'administration des principales institutions financières publiques et privées. Cela représente 4,5 % (3).

### ***Représentation paritaire dans les organisations professionnelles et dans tous les organismes agricoles et horticoles***

Malgré leur engagement devant et derrière les écrans, les femmes sont sous-représentées dans les organismes agricoles et horticoles. Pour accroître leur représentation et garantir leur participation au processus décisionnel, un soutien effectif est nécessaire. La proposition trace les pistes suivantes :

- sensibiliser les femmes à la nécessité d'être représentées;
- convaincre les femmes de la plus-value qu'elles apportent;
- doter les femmes des moyens de concrétiser leur représentation;
- offrir aux femmes les possibilités pratiques de participer de manière permanente;
- développer des instruments nécessaires à une perspective du genre dans la politique agricole et horticole.

### ***Au maximum 2/3 des membres du même sexe dans les organes de concertation sociale***

Étant donné qu'en raison de leur pouvoir de décision dans le domaine social, les organes de concertation sociale ne sont pas soumis à la loi qui impose aux organes consultatifs fédéraux la règle des 2/3, il faut prendre des mesures spécifiques pour introduire cette règle également ici.

(1) «*De Standaard*», novembre 2001.

(2) «*De Standaard*», 11-12 mai 2002.

(3) Étude sur la représentation des femmes au sommet du monde financier belge, «*Jaarboek van Vrouw & Maatschappij*», 1997-1998.

die deel uitmaken van de Britse beursindex FTSE 100. Voor het derde opeenvolgend jaar neemt het aantal vrouwen in deze raden van bestuur af. Onderzoek suggereert nochtans dat vrouwen een positieve invloed hebben op de prestaties van het bedrijf(1).

In Noorwegen heeft slechts 6 % van de ondernemingen een evenwichtige vertegenwoordiging m/v (d.w.z. max. 60 % van de leden van hetzelfde geslacht) in de raden van bestuur. Dit blijkt uit onderzoek van de Noorse minister voor het Gezin, Laila Daavoey (2).

Uit een eigen studie van Vrouw en Maatschappij in 1997 blijkt dat er in België in de beheerraden van de belangrijkste openbare en private financiële instellingen maar 17 vrouwen waren. Dit komt neer op 4,5 % (3).

### ***Paritaire vertegenwoordiging in beroepsorganisaties en in alle land- en tuinbouworganen***

Ondanks hun inzet voor of achter de schermen zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de land- en tuinbouworganen. Om hun vertegenwoordiging te verhogen en hun deelname aan de besluitvorming te garanderen is een daadwerkelijke ondersteuning noodzakelijk. Dit voorstel zet volgende pistes uit :

- vrouwen bewust maken van de noodzaak van hun vertegenwoordiging;
- vrouwen overtuigen van hun meerwaarde;
- vrouwen «empoweren» om hun vertegenwoordiging te kunnen waarmaken;
- vrouwen de praktische mogelijkheden bieden om blijvend te participeren;
- instrumenten ontwikkelen voor een genderperspectief in het land- en tuinbouwbeleid.

### ***Hoogstens 2/3e leden van hetzelfde geslacht in de sociale overlegorganen***

Aangezien de organen van sociaal overleg door hun sociale beslissingsbevoegdheid niet onderworpen zijn aan de wet die de federale adviesorganen de 2/3e regel oplegt, moeten er specifieke maatregelen genomen worden om die ook hier in te voeren.

(1) «*De Standaard*», november 2001.

(2) «*De Standaard*», 11-12 mei 2002.

(3) Studie over de vrouwelijke vertegenwoordiging in de top van de financiële wereld in België, «*Jaarboek van Vrouw & Maatschappij*», 1997-1998.



Cette proposition vise donc à l'application de la règle des 2/3 dans les organes de concertation aux niveaux interprofessionnel et sectoriel et au niveau des entreprises, c'est-à-dire au sein du Conseil national du travail, des commissions et sous-commissions paritaires, des conseils d'entreprise et des comités de prévention et de protection au travail. Il faudra, le cas échéant, tenir compte du taux / pourcentage de participation des femmes dans certains secteurs et entreprises.

En outre, cette proposition soutient l'action des femmes de la CSC qui revendiquent l'application de la règle des 2/3 aux listes électorales pour les élections sociales. L'application de la règle des 2/3 doit être considérée comme une étape intermédiaire en attendant l'application de la règle des 50/50 aux listes électorales pour les élections sociales.

***Au maximum deux tiers des membres du même sexe dans les conseils d'administration des entreprises publiques***

De nombreuses enquêtes ont montré que, dans les entreprises, la présence des femmes aux postes élevés atteint un niveau tout à fait insuffisant et inacceptable. Les femmes se heurtent à ce qu'on appelle le «plafond de verre»: leur promotion aux niveaux de décision semble être empêchée d'une manière ou d'une autre.

Il est pourtant essentiel que l'on garantisse une composition aussi équilibrée que possible des organes de direction. Les autorités ont un rôle d'exemple à jouer en la matière. Maintenant qu'on a enfin à tous les niveaux la garantie que les organes consultatifs seront composés d'une manière relativement équilibrée, le moment semble venu de prendre des mesures similaires dans un autre domaine, à savoir celui des entreprises publiques économiques. L'accord de gouvernement du gouvernement flamand a d'ailleurs prévu la nécessité d'œuvrer en vue d'améliorer l'équilibre entre les sexes au sein des organes de gestion.

C'est pourquoi il devrait y avoir une garantie légale que les 2/3 au maximum des membres du conseil d'administration des entreprises publiques fédérales (Belgacom, La Poste, la SNCB, Biac, Belgocontrol, la Loterie nationale) seront du même sexe. La soussignée a déposé une proposition de loi prévoyant une telle garantie (doc. Sénat, n° 2-302/1 — 20 janvier 2000). Un amendement en ce sens que le groupe CD&V du Sénat a déposé au cours du débat sur la réforme de certaines entreprises publiques économiques a été rejeté par la coalition arc-en-ciel (doc. Sénat, n° 2-934/2 et *Annales* Sénat, n° 2-193 du 21 mars 2002).

Aux niveaux flamand, bruxellois et wallon, De Lijn, la STIB, les TEC doivent bénéficier de la même garantie.

Dit voorstel pleit derhalve voor de toepassing van de 2/3e-regel in de overlegorganen op interprofessioneel, sectorieel en ondernemingsniveau; dit zijn de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en subcomités, de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Eventueel dient rekening te worden gehouden met de participatiegraad/percentage van vrouwen binnen bepaalde sectoren en ondernemingen.

Bovendien steunt dit voorstel de eis van de ACV-vrouwen voor de toepassing van de 2/3e-regel op de verkiezingslijsten bij de sociale verkiezingen. Dit moet gelden als tussenstap voor de toepassing van de 50/50-regel op de sociale verkiezingslijsten.

***Hoogstens twee derden leden van hetzelfde geslacht in raden van bestuur van de overheidsbedrijven***

Vele onderzoeken tonen aan dat in het bedrijfsleven de aanwezigheid van vrouwen in hoge posities beneden elk aanvaardbaar niveau ligt. Vrouwen botsen tegen het zogenaamde «glazen plafond»: de doorstroming van vrouwen naar de beslissingsniveaus lijkt op één of andere manier te worden tegengehouden.

Nochtans is het essentieel dat in de bestuursorganen een zo evenwichtig mogelijke samenstelling gewaarborgd is. De overheid heeft hierbij een voorbeeldfunctie. Nadat op alle niveaus eindelijk gewaarborgd is dat de adviesorganen vrij evenwichtig samengesteld zullen zijn, lijkt het aangewezen om ook op een ander terrein, dat van de economische overheidsbedrijven, gelijkaardige stappen te ondernemen. Het regeerakkoord van de Vlaamse regering voorzag trouwens al dat er actie moest ondernomen worden om het evenwicht tussen de geslachten in beheersorganen te verbeteren.

Daarom zou de wettelijke waarborg moeten bestaan dat hoogstens 2/3e van de leden van de raden van bestuur van de federale overheidsbedrijven (Belgacom, De Post, de NMBS, Biac, Belgocontrol, Nationale Loterij) van hetzelfde geslacht zijn. Ondergetekende diende hiertoe een wetsvoorstel in (stuk Senaat, nr. 2-302/1 — 20 januari 2000). Een amendement in die zin van de CD&V senaatsfractie in het debat over de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven werd door paarsgroen weggestemd (stuk Senaat, nr. 2-934/2 en *Handelingen* Senaat, nr. 2-193 van 21 maart 2002).

Ook op Vlaams, Brussels en Waals niveau moet dezelfde wettelijke waarborg bestaan voor De Lijn, MIVB, TEC.

En Norvège, une première initiative a été prise à cet effet: le 7 mars 2002, le cabinet de la ministre de la Famille a décidé que, pour 2003, les entreprises publiques devront avoir au minimum 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration. Un projet de loi est en préparation.

***Appel en faveur d'un plus grand nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées***

Cette proposition plaide pour l'organisation d'une action de sensibilisation destinée aux entreprises privées en faveur d'une composition équilibrée des conseils d'administration.

En vue d'une bonne administration (gouvernance d'entreprise) des entreprises, de plus en plus d'administrateurs indépendants sont nommés en dehors du cercle des actionnaires de référence. Comme les possibilités de choix dans la nomination d'administrateurs qui représentent certains actionnaires sont plus restreintes, la nomination d'administratrices indépendantes peut être un moyen efficace d'obtenir une présence plus élevée de femmes dans les conseils d'administrations de nos grandes entreprises.

La présence dans la gestion journalière constitue également un point qui mérite une attention particulière. Dans les grandes entreprises, c'est cette gestion journalière qui assume l'administration proprement dite de l'entreprise. En outre, le management est souvent beaucoup plus visible que le conseil d'administration.

À cet égard, ce sont bien entendu la mobilité au sein des entreprises et l'afflux dans les formations de management qui revêtent de l'importance.

Le gouvernement norvégien trouve que d'ici 2005, la direction des entreprises purement privées doit, elle aussi, être composée d'au moins 40 % de femmes. À cette fin, il entreprend des négociations avec les partenaires sociaux. Si les 40 % ne sont pas atteints en 2005 sur une base volontaire, il prendra une initiative légale dans ce but.

***Équilibre hommes/femmes dans les organes de gestion d'organisations économiques internationales***

Cette revendication constitue une dimension nécessaire du débat qui s'est engagé autour de la démocratisation de ces institutions en vue de renforcer la position des pays en développement. L'auteur souligne que la dimension du genre est indispensable en l'occurrence.

Les organisations qui entrent en considération sont toutes les organisations internationales impliquées

In Noorwegen werd een eerste initiatief hiertoe genomen: op 7 maart 2002 besliste het Kabinet van het minister van Gezin dat overheidsbedrijven tegen 2003 minimum 40 % vrouwen moeten hebben in hun raden van bestuur. Een wetsontwerp is in voorbereiding.

***Oproep voor meer vrouwen in de raden van bestuur van privé-bedrijven***

Dit voorstel pleit voor de organisatie van een sensibiliseringsactie naar privé-bedrijven toe voor een evenwichtige samenstelling in de raden van bestuur.

Met het oog op het behoorlijk bestuur (corporate governance) van ondernemingen worden steeds meer onafhankelijke bestuurders benoemd buiten de kring van de referentieaandeelhouders. Omdat de keuzemogelijkheden bij de benoeming van bestuurders die bepaalde aandeelhouders vertegenwoordigen kleiner zijn, kan de benoeming van vrouwelijke onafhankelijke bestuurders een efficiënt middel zijn om te komen tot een grotere aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van onze grote ondernemingen.

Ook de aanwezigheid in het dagelijks bestuur is een belangrijk aandachtspunt. In grote ondernemingen is het dit dagelijks bestuur dat het eigenlijke bestuur van de onderneming waarneemt. Bovendien is het management vaak veel zichtbaarder dan de raad van bestuur.

In dit verband is uiteraard de doorstroming binnen de ondernemingen en de instroom voor managementopleidingen van belang.

In Noorwegen vindt de regering dat ook de leiding van zuivere privé-bedrijven tegen 2005 minstens voor veertig procent uit vrouwen moet bestaan. Daartoe begint ze onderhandelingen met sociale partners. Indien de 40 % tegen 2005 niet op vrijwillige basis bereikt is, zal de regering daartoe een wettelijk initiatief nemen (1).

***Evenwicht man/vrouw in de bestuursorganen van economische internationale organisaties***

Deze eis is een noodzakelijke dimensie van het debat dat nu op gang is gekomen rond de democratisering van deze instellingen om de positie van ontwikkelingslanden te versterken. Indienster benadrukt dat de genderdimensie hierbij onontbeerlijk is.

De organisaties die hiervoor in aanmerking komen zijn alle internationale organisaties die betrokken zijn

(1) «De Standaard», 11-12 mai 2002.

(1) De Standaard, 11-12 mei 2002.

dans le développement économique et social à l'échelon mondial et qui opèrent sous la bannière des Nations unies ou qui sont associées à celles-ci: PNUD, FAO, OIT, ONUDI, ITC, FMI, CNUCED, Banque mondiale, OMC.

Cette proposition vise à ce que le gouvernement belge prenne dans le cadre de ses contacts bilatéraux et multilatéraux, et ce en collaboration avec les autres États membres de l'UE, les initiatives diplomatiques qui s'imposent pour porter cette problématique sur la scène internationale.

#### **4.9. Soutien aux (micro)entreprises exploitées par des femmes dans le Sud**

L'accès au marché du travail est systématiquement plus difficile pour les femmes du Sud (en raison de la discrimination dans le recrutement, des responsabilités familiales, du manque de qualification, d'une offre insuffisante dans le circuit régulier du travail contractuel, de la forte concurrence des demandeurs d'emploi masculins). L'exercice d'une profession indépendante ou le lancement de microentreprises constitue souvent le seul moyen, pour les femmes des pays en développement, d'exercer des activités générant des revenus. Le soutien aux microentreprises exploitées par des femmes peut entraîner une augmentation des revenus et, partant, une amélioration générale du bien-être de la famille et des enfants en particulier. Il ressort d'une étude de la Banque mondiale que le modèle de dépenses des femmes favorise plus la famille que celui des hommes, qui jettent plutôt leur dévolu sur des marchandises de luxe et de prestige (1).

Cela signifie également un accès à une combinaison de services (épargne, formation, fonctionnement en réseau et solidarité), qui, grâce à l'échange d'informations et à un soutien réciproque, peut finalement rendre les femmes plus fortes sur les plans social et sociétal.

C'est à juste titre que, dans la politique belge de développement, la dimension du genre est considérée comme une dimension horizontale. Cela doit se traduire plus concrètement au niveau des micro-crédits.

#### ***Au moins 1/3 des petites entreprises bénéficiant de crédits doivent être dirigées par des femmes***

La politique belge de développement doit accorder un plus grand soutien et une plus grande attention

---

(1) *Intrahousehold allocation and Gender relations. New empirical evidence: A. Quinsumbing and J. Maluccio, October 1999 World Bank Policy research report on Gender and Development, Working Paper Series N° 2.*

bij de economische en sociale ontwikkeling op wereldvlak en onder de vlag van de Verenigde Naties opereren of hiermee verbonden zijn: UNDP, FAO, ILO, UNIDO, ITC, IMF, UNCTAD, World Bank, WTO.

Dit voorstel vraagt de Belgische regering om in haar bilaterale en multilaterale contacten, samen met de andere EU-lidstaten de nodige diplomatieke initiatieven te nemen om deze problematiek onder de internationale aandacht te brengen.

#### **4.9. Steun voor vrouwelijke (micro-) ondernemers in het zuiden**

Toegang tot de arbeidsmarkt is systematisch moeilijker voor vrouwen in het zuiden (door aanwerving discriminatie, familiale verantwoordelijkheid, gebrek aan kwalificatie, te weinig aanbod in reguliere arbeidsmarkt in dienstverband, de grote concurrentie van mannelijke werkzoekenden). Het uitoefenen van een onafhankelijk beroep of het opstarten van micro-ondernemingen is vaak het enige middel voor inkomstgenererende activiteiten voor vrouwen in ontwikkelingslanden. Het ondersteunen van vrouwelijke micro-ondernemingen kan leiden tot een inkomensverhoging die een algemene vooruitgang van het welzijn van de familie en van de kinderen in het bijzonder met zich brengt. Uit een studie van de Wereldbank blijkt dat het bestedingspatroon van vrouwen de familie ten goede komt, meer dan dat van mannen die eerder naar luxe- en prestige goederen grijpen (1).

Het betekent ook toegang tot een combinatie van diensten (sparen, vorming, netwerking en solidariteit) die dankzij informatie-uitwisseling en wederzijdse ondersteuning kan leiden tot sociale en maatschappelijke versterking van de vrouw.

Terecht wordt in het Belgisch ontwikkelingsbeleid de genderdimensie als horizontale dimensie beschouwd. Dit moet meer zichtbaar worden op het vlak van de microkredieten.

#### ***Minstens 1/3e van de kleine ondernemingen die met krediet ondersteund worden moeten geleid worden door vrouwen***

Het Belgisch ontwikkelingsbeleid moet meer steun en aandacht hebben voor vrouwelijke micro-

---

(1) *Intrahousehold allocation and Gender relations. New empirical evidence: A. Quinsumbing and J. Maluccio, October 1999 World Bank Policy research report on Gender and Development Working Paper Series N° 2.*

aux microentrepreneurs féminins du Sud. Dans le cadre des projets d'allocation de microcrédits, la règle doit être qu'au moins 1/3 des petites entreprises bénéficiant de crédits doivent être dirigées par des femmes. Pour atteindre cet objectif, il faut une focalisation prioritaire sur des méthodologies spécifiquement axées sur le genre, comme les banques communautaires, les groupes solidaires, etc. Cela favorisera l'accès des femmes à l'intégration économique.

### ***Encadrement et formation d'entrepreneurs***

Un programme de crédits doit également offrir un encadrement et réunir des entrepreneurs féminins. Il faut organiser une formation adaptée, *ad hoc*. Nombre d'entrepreneurs féminins, mais aussi masculins sont analphabètes, et sont dès lors exclus des conseils d'administration.

En œuvrant à rendre les femmes plus fortes sur le plan social, on améliore les chances de succès des programmes de crédits (1).

### ***Les projets de microcrédits à l'épreuve du genre***

La DGCI doit passer sous la loupe l'impact lié au genre — examiner dans quelle mesure les femmes ou les hommes sont favorisés par le projet financier.

### ***Représentation garantie des femmes dans les organes consultatifs***

Il faut également tendre vers une représentation garantie des femmes dans les conseils d'administration des banques locales et des fonds locaux et dans les organes de gestion des comités ou des conseils régionaux ou locaux comme on le fait déjà pour ce qui est des banques communautaires féminines, dont la direction est souvent à 100 % féminine.

### ***Permettre à un plus grand nombre de micro-entrepreneurs d'accéder au crédit***

Il faut assurer une offre suffisante de financement par le biais du budget général de la coopération au développement, des ONG et de nouveaux instruments de financement (sociétés d'investissement, sicav du tiers monde ...).

---

(1) *Micro-finance and the empowerment of women — a review of the key issues, ILP working paper N° 23, Linda Mayoux.*

ondernemers in het zuiden. Binnen de microkredietprojecten moet de regel gelden dat minstens 1/3e van de kleine ondernemingen die met krediet ondersteund worden geleid worden door vrouwen. Om dit doel te bereiken is er een prioritaire focus op genderspecifieke methodologieën nodig zoals gemeenschapsbanken, solidaire groepen enz. Dit zorgt voor grotere toegang van vrouwen tot economische integratie.

### ***Omkadering en vorming van ondernemers***

Een kredietprogramma moet eveneens omkadering bieden en vrouwelijke ondernemers samenbrengen. Er moet aandacht zijn voor aangepaste ad hoc opleiding. Vele vrouwelijke maar ook mannelijke ondernemers zijn analfabeet en worden hierom geweerd in raden en besturen.

Het werken aan maatschappelijke versterking doet het succes van kredietprogramma's toenemen (1).

### ***Gendertoets op microkredietprojecten***

Vanuit DGIS moet de toets gedaan worden op de genderimpact — nagaan in welke mate vrouwen of mannen begunstigd worden door het gefinancierd project.

### ***Gewaarborgde vrouwelijke vertegenwoordiging in adviesorganen***

Er moet eveneens gestreefd worden naar een gewaarborgde vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van lokale banken en fondsen en in de bestuursorganen van regionale of lokale comités of raden. Dit is reeds het geval bij vrouwelijke gemeenschapsbanken, waar het bestuur vaak uit 100 % vrouwen bestaat.

### ***Meer micro-ondernemers moeten toegang hebben tot krediet***

Er moet voldoende aanbod aan financiering zijn via het algemeen budget ontwikkelingssamenwerking, via de NGO's en via nieuwe financieringsinstrumenten (investeringsmaatschappijen, derdewereldbevek ...).

---

(1) *Microfinance and the empowerment of women — a review of the key issues, ILP working paper N° 23, Linda Mayoux.*

Depuis une dizaine d'années, le secteur des micro-entreprises est reconnu comme levier de développement économique et d'affermissement social. Dans certains pays du Sud, de 60 à 70% de la population active travaille dans ce secteur. En 1998, seuls 2% de tous les microentrepreneurs avaient accès au crédit(1).

#### **4.10. Plus grande participation des entrepreneuses au commerce extérieur et à l'économie mondiale**

Les entrepreneuses exportent moins que leurs collègues masculins. Il ressort d'une enquête réalisée par l'EIM (bureau d'étude des institutions publiques néerlandaises) pour le compte du ministère néerlandais des Affaires économiques, que nombre de femmes choisissent de limiter la croissance de leur entreprise pour encore avoir du temps à consacrer aux tâches de soins. Mais il y a aussi des entrepreneuses qui veulent développer leur entreprise et exporter.

#### ***La politique en matière d'exportation doit tenir compte davantage de la situation des femmes***

L'auteur constate que, jusqu'ici, les services publics chargés de l'exportation n'ont pas fait grand chose pour les entrepreneuses en tant que groupe cible. Il faut en priorité lancer des initiatives en leur faveur.

La politique d'exportation doit aussi être diversifiée. Elle est axée principalement sur les grandes entreprises à l'heure actuelle et il y a lieu de la rendre plus accessible aux PME.

#### ***Plus de femmes dans les missions commerciales***

Peu de femmes participent aux missions commerciales.

En Belgique, le réseau de femmes Markant a organisé une mission commerciale à Barcelone en octobre 2001. Cette mission avait pour but de permettre aux entrepreneuses de nouer des contacts avec des clients et des fournisseurs de leur secteur d'activité. Les participantes ont également été reçues par la chambre de commerce, l'organisation des entrepreneurs indépendants et le réseau des entrepreneuses de Barcelone. Il s'agit d'une initiative dynamique qui doit servir d'exemple et qui mérite d'être soutenue.

En octobre 2001, le ministre Joritsma des Affaires économiques des Pays-Bas a organisé, spécialement pour les entrepreneuses, une mission commerciale à

---

(1) *La micro-finance: un outil de développement dans un contexte de lutte contre la pauvreté*, par Mia Adams, ADA — Appui au Développement Autonome, ADA Dialogue N° 14, août 1998.

Sinds een tiental jaren wordt de sector van micro-ondernemingen als een hefboom tot economische ontwikkeling en tot sociale versterking erkend. In sommige landen in het zuiden werkt tot 60 à 70 % van de actieve bevolking in deze sector. In 1998 had slechts 2 % van de totale micro-ondernemers toegang tot krediet(1).

#### **4.10. Grotere deelname van vrouwelijke ondernemers in buitenlandse handel en in de globale economie**

Vrouwelijke ondernemers doen minder aan export dan hun mannelijke collega's. Uit onderzoek van het EIM, een Nederlands onderzoeksbureau voor overheidsinstellingen, in opdracht van het Nederlandse ministerie van Economische Zaken blijkt dat veel vrouwen er voor kiezen om hun onderneming niet te veel te laten groeien, om tijd over te houden voor zorgtaken. Er zijn echter ook vrouwelijke ondernemers die hun onderneming wel willen laten groeien en die willen exporteren.

#### ***Het exportbeleid moet vrouwvriendelijk worden gemaakt***

Indienster stelt vast dat totnogtoe uit de overheidsdiensten die op export gericht zijn, weinig wordt gedaan voor vrouwelijke ondernemers als doelgroep. Dit moet prioritair worden.

Het exportbeleid moet ook gediversifieerd worden. Vandaag is het voornamelijk gericht op grote bedrijven. Het moet meer toegankelijk worden voor KMO's.

#### ***Meer vrouwen op handelsmissie***

Weinig vrouwen nemen deel aan handelsmissies.

In België is vanuit het vrouwen netwerk Markant in oktober 2001 een handelsmissie georganiseerd naar Barcelona. Deze missie was gericht op ondernemende vrouwen om contacten te leggen met klanten en leveranciers uit hun sector. Deelnemers werden er ook ontvangen door de kamer van koophandel, de organisatie voor zelfstandige ondernemers en het netwerk van ondernemende vrouwen in Barcelona. Een sterk initiatief dat navolging en ondersteuning verdient.

In Nederland werd vanuit de overheid door minister Joritsma van Economische Zaken in oktober 2001 een handelsmissie naar Berlijn georganiseerd, spe-

---

(1) «*La micro-finance: un outil de développement dans un contexte de lutte contre la pauvreté*», door Mia Adams, ADA — Appui au Développement Autonome, ADA Dialogue N° 14, augustus 1998.

Berlin. Son but était de briser le cliché de la sous-représentation féminine dans les missions commerciales.

La Belgique doit, elle aussi, organiser des actions ciblées pour inciter les femmes à participer à des missions commerciales, par exemple au travers de l'organisation d'ateliers d'exportation destinés aux entrepreneuses.

### ***Examen de tous les accords commerciaux à la lumière du principe d'égalité entre les hommes et les femmes***

Tous les accords commerciaux doivent être examinés à la lumière du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Cela veut dire qu'il y a lieu de vérifier, par une étude d'incidence en matière d'égalité entre hommes et femmes, dans quelle mesure l'accord commercial en question bénéficie aux femmes. Il convient de développer des instruments à cet effet. On est d'ailleurs en train de mettre au point, au niveau européen, un instrument baptisé de « *Sustainability Impact Evaluation* » (SIE) qui servira à mesurer la durabilité des accords commerciaux. Un indicateur de genre doit figurer au nombre des critères utilisés.

### ***Intégration d'une clause relative aux droits des femmes dans les accords commerciaux***

L'auteur estime que les accords commerciaux doivent contenir, outre une clause relative aux droits de l'homme, une clause relative aux droits des femmes.

L'existence d'une clause relative aux droits de l'homme implique que les accords commerciaux peuvent être suspendus en cas de violation grave des droits de l'homme. Au sein de l'Union, une telle clause est inscrite de manière quasi systématique dans les accords commerciaux et les accords de coopération bilatéraux depuis le début des années 90.

Il est clair, quand on explicite la clause relative aux droits de la femme, que les accords commerciaux peuvent également être suspendus en cas de violation des droits des femmes (tels que les droits politiques des femmes, ...).

### **4.11. Extension des études statistiques et des études de fond concernant l'entreprenariat et les femmes**

#### ***Nécessité d'une étude de fond***

Il y a lieu de réaliser des études plus poussées en ce qui concerne les conditions-cadres, les problèmes rencontrés, la motivation, les valeurs et le style de management des entrepreneuses et des conjointes aidantes.

cial pour vrouwelijke ondernemers. De bedoeling was het patroon van vrouwelijke ondervertegenwoordiging in handelsmissies te doorbreken.

Ook in België moet de overheid gerichte acties organiseren om vrouwen te stimuleren deel te nemen aan handelsmissies. Een voorbeeld hiervan is de het organiseren van workshops exporteren voor vrouwelijke ondernemers.

### ***Gendertoets op alle handelsakkoorden***

Er moet een gendertoets komen op alle handelsakkoorden. Dit wil zeggen dat een genderimpactrapportage moet nagaan in welke mate het handelsakkoord vrouwen ten goede komt. Hiervoor moeten instrumenten worden ontwikkeld. Op Europees niveau wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een instrument om de duurzaamheid van de handelsakkoorden te meten: « *Sustainability Impact Evaluation* » (SIE). Binnen de gehanteerde criteria moet een genderindicator worden opgenomen.

### ***Vrouwenrechtenclausule in handelsakkoorden***

Indienster meent dat binnen handelsakkoorden naast de mensenrechtenclausule ook de vrouwenrechtenclausule moet worden opgenomen.

Een mensenrechtenclausule houdt in dat handelsakkoorden kunnen worden opgeschort in geval van grove mensenrechtenschennis. Sinds het begin van de jaren 90 wordt zo'n clausule binnen de EU min of meer systematisch opgenomen in de bilaterale handels- en samenwerkingsakkoorden.

Indien de vrouwenrechtenclausule wordt geëxpliciteerd kan er geen twijfel over bestaan dat de handelsakkoorden ook kunnen worden opgeschort bij schennis van de vrouwenrechten (zoals politieke rechten voor vrouwen, ...).

### **4.11. Uitbreiding van het statistische en inhoudelijk onderzoek inzake het vrouwelijk ondernemerschap**

#### ***Nood aan inhoudelijk onderzoek***

Nader onderzoek is noodzakelijk betreffende vrouwelijke ondernemers en meewerkende echtgenoten op het vlak van hun kadervoorwaarden, knelpunten, motivatie, waarden en hun managementstijl.

Des études spécifiques et comparatives peuvent montrer en quoi les entrepreneuses contribuent au développement socio-économique, aux niveaux régional, national et international, et quels sont les problèmes spécifiques qu'elles rencontrent quand elles lancent ou dirigent leur propre entreprise.

Des études doivent permettre de déterminer dans quelle mesure certains éléments qui caractérisent les entrepreneuses et les problèmes qu'elles rencontrent sont de nature temporaire ou permanente. Il faudra également déterminer à l'aide d'études quelles sont les mesures politiques qui permettraient de satisfaire à certains besoins.

L'étude globale la plus récente sur l'entreprenariat des femmes date de 1993 et a été réalisée sous l'impulsion de la ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque Mme Miet Smet (la rédaction finale étant assurée par le professeur Jan Degadt). Il est grand temps d'en faire la mise à jour. Le projet EQUAL «Diane», qui est le fruit d'une collaboration entre Markant, SEIN et l'Union des classes moyennes suscite dès lors bien des espoirs. L'on réalisera dans son cadre une grande étude concernant l'entreprenariat indépendant des femmes dans sept pays européens. Les résultats de cette étude serviront de référence en vue de l'amélioration de toutes les structures officielles avec lesquelles les entrepreneuses entrent en contact et en vue de mieux adapter ces structures aux besoins des femmes (1).

### **Besoin de données statistiques**

Jusqu'à présent, on n'a pas récolté systématiquement des données statistiques claires concernant le nombre de travailleuses indépendantes par secteur et par région, ni des données relatives à la taille des entreprises, ni des informations sur les entreprises débutantes. De plus, on ne dispose d'aucune étude mettant en relation les données existantes et contenant les analyses nécessaires.

Lorsque l'on parle de travailleuses indépendantes, on fait référence à un large éventail d'activités professionnelles et de secteurs. La cartographie de cette diversité constitue un des besoins auxquels les nouvelles données statistiques devront permettre de satisfaire.

On a également besoin de pourcentages par sexe et par région, par catégorie d'entreprise du point de vue de la taille, par type d'entreprise ou d'activité. C'est seulement sur la base de ceux-ci que l'on pourra obtenir une image correcte du groupe cible à atteindre, du groupe cible effectivement atteint et des mesures poli-

Spécifiques en comparatives études kunnen aantonen op welke manier vrouwelijke ondernemers bijdragen aan de sociaal-economische ontwikkeling, regionaal, nationaal en internationaal, en welke specifieke knelpunten zij ondervinden in het opstarten of leiden van een eigen zaak.

Onderzoek moet kunnen aantonen in hoeverre bepaalde kenmerken van vrouwelijke ondernemers en de knelpunten die zij ondervinden van blijvende dan wel van tijdelijke aard zijn. Onderzoek moet tevens aan het licht brengen welke beleidsmaatregelen een antwoord kunnen zijn op bestaande noden.

Het meest recente globale onderzoek naar het vrouwelijk ondernemerschap dateert van 1993 en werd opgezet onder impuls van toenmalig minister van Tewerkstelling en Arbeid Miet Smet (onder eindredactie van Professor Jan Degadt). Er is dringend nood aan een update. Er wordt dan ook veel verwacht van het EQUAL-project «Diane», dat een samenwerking is van Markant, SEIN en de «*Union des classes moyennes*». In dit project zal er een grote studie uitgevoerd worden over het vrouwelijk zelfstandig ondernemerschap in een 7-tal Europese landen. De resultaten verkregen uit deze studie zullen de aanhef vormen om alle officiële structuren waarmee vrouwelijke ondernemers in contact komen, te verbeteren en meer aan te passen aan hun noden (1).

### **Nood aan statistische gegevens**

Duidelijke statistische gegevens betreffende het aantal vrouwelijke zelfstandigen per sector, per regio, gegevens betreffende de grootte van de onderneming, informatie over starters, worden tot nu toe niet systematisch verzameld. Bovendien ontbreekt het aan onderzoek dat bestaande gegevens met elkaar in verband brengt en in de nodige analyses voorziet.

Als men spreekt over de vrouwelijke zelfstandige verwijst men naar een brede waaier aan beroepsactiviteiten en sectoren. Deze diversiteit in kaart brengen is één van de aspecten van nieuwe statistische gegevens waar nood aan is.

Tevens is er nood aan percentages, opgesplitst naar geslacht per regio, grootte van de onderneming, aard van het bedrijf of de activiteit. Enkel op die manier kan er een correct beeld ontstaan van de te bereiken doelgroep, de effectief bereikte doelgroep en de te nemen beleidsmaatregelen. Diverse sectoren, regio's,

(1) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*, KMO-centrum KUBrussel.

(1) Degadt, J. (1993). *Actie-onderzoek: «De vrouw in het zelfstandige ondernemen»*. KMO-centrum KUBrussel.

tiques à prendre. Les formes d'appui nécessaire varient en effet selon les secteurs, les régions et les activités professionnelles.

Une étude statistique systématique doit finalement permettre de mettre en évidence, en ce qui concerne l'initiative féminine, les secteurs dans lesquels les problèmes sont les plus nombreux. Pendant longtemps, le secteur des technologies de l'information a été un secteur à taux de participation féminine fort bas. Des études statistiques doivent permettre de suivre de très près les évolutions dans ce secteur et dans d'autres secteurs.

## PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

invite le gouvernement fédéral à élaborer un plan d'action de soutien de l'entrepreneuriat féminin reposant sur les lignes de force suivantes :

1. Faire de l'entrepreneuriat féminin une priorité politique
2. Créer une culture entrepreneuriale tenant compte de la situation des femmes
  - Reconnaître et soutenir les réseaux d'entrepreneuses;
  - Assurer la visibilité des entrepreneuses;
  - Offrir une formation aux débutantes et les encourager;
  - Organiser le suivi.
3. Assurer l'égalité pour ce qui est de l'accès au financement pour les entrepreneuses
  - Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes par le biais du fonds de participation-projet ciblé sur les femmes;
  - Réserver un compartiment du GIMV et d'autres fonds d'investissement aux entrepreneuses débutantes;
  - Soutenir indirectement l'entrepreneuriat féminin;
  - Contrôler si l'on tient compte de la dimension de genre en tant que condition en vue de placements éthiques.

beroepsactiviteiten vragen andere vormen van ondersteuning.

Systematisch statistisch onderzoek moet tenslotte de knelpuntsectoren aantonen wat het vrouwelijk initiatief betreft. Lange tijd was bijvoorbeeld de IT een sector met een lage graad van vrouwelijke participatie. Statistisch onderzoek moet het mogelijk maken de evoluties in deze en andere sectoren op de voet te volgen.

Sabine DE BETHUNE.

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

verzoekt de regering een actieplan op te stellen voor het ondersteunen van het vrouwelijk ondernemerschap met de volgende krachtlijnen :

1. Vrouwelijk ondernemerschap als een beleidsprioriteit
2. Een vrouwvriendelijke ondernemerscultuur
  - Erkenning en steun voor netwerken van vrouwelijke ondernemers;
  - Zichtbaarheid geven aan vrouwelijke ondernemers;
  - Vorming en aanmoediging voor starters;
  - Organiseren van opvolging;
3. Gelijke toegang tot financiering voor vrouwelijke ondernemers
  - Bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap via het participatiefonds — gericht project naar vrouwen toe;
  - Een compartiment in het GIMV en andere investeringsfondsen voorbehouden aan vrouwelijke starters;
  - Onrechtstreekse ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap;
  - De gendertoets als voorwaarde bij ethisch beleggen.



## 4. Améliorer le statut social des entrepreneuses

— Accorder six semaines de repos de maternité indemnisé aux travailleuses indépendantes et aux conjointes aidantes;

— Protéger la maternité pour les travailleuses indépendantes en formation;

— Prévoir des incitants publics à l'embauche d'un(e) remplaçant(e) ou d'un(e) assistant(e) pendant une année en cas de maternité;

— Développer l'entraide professionnelle et le remplacement entre indépendants;

— Instaurer un congé d'adoption pour les travailleurs indépendants;

— Élaborer un régime légal pour le statut d'auxiliaire ménager;

— Prévoir des mesures de soutien permettant de concilier la vie familiale et la vie professionnelle;

— Réformer le statut social des travailleurs indépendants.

5. Reconnaître la conjointe aidante en tant que partenaire à part entière en lui octroyant un statut social propre

— Le point de vue de *Vrouw en Maatschappij*: un statut social à part entière pour la conjointe aidante.

6. Accorder une attention spécifique aux femmes du secteur agricole

— Défendre les entreprises agricoles et horticoles indépendantes à caractère familial;

— Améliorer le statut social;

— Prévoir des services de soutien permettant de concilier la vie de famille et la vie professionnelle;

— Encourager les femmes à suivre des formations et des recyclages;

— Soutenir des activités spécifiques de femmes dans le secteur agricole et dans l'entrepreneuriat durable;

— Faire des agricultrices des interlocutrices sociales.

7. Améliorer la sécurité juridique pour ce qui est du patrimoine et du statut légal des travailleuses indépendantes

— Contrat de mariage en tant que sûreté dans le cadre d'une entreprise à caractère familial;

— Établir le statut de l'entreprise familiale, également au nom de la femme;

4. Verbetering van het sociaal statuut van (vrouwelijke) ondernemers

— Zes weken vergoede moederschapsrust voor zelfstandige vrouwen en meewerkende echtgenotes;

— Moederschapsbescherming voor de zelfstandige vrouwen in opleiding;

— Overheidsstimulansen voor de aanwerving van een vervanger of assistent(e) gedurende 1 jaar bij moederschap;

— Onderlinge bedrijfshulp en vervanging;

— Invoering van een adoptieverlof voor zelfstandigen;

— Een wettelijke regeling voor het statuut van de thuisassistent;

— Ondersteunende maatregelen voor de combinatie van gezin en arbeid;

— Hervorming van het sociaal statuut van de zelfstandigen.

5. Erkenning van de meewerkende echtgenote als volwaardige partner door een eigen sociaal statuut

— Het standpunt van *Vrouw en Maatschappij*: een volwaardig sociaal statuut voor de medewerkende echtgenote.

6. Specifieke aandacht voor vrouwen in de agrarische sector

— Verdediging van de zelfstandige, familiale land- en tuinbouwbedrijven;

— Verbetering van het sociaal statuut;

— Ondersteunende diensten voor de combinatie van gezin en arbeid;

— Vrouwen aanmoedigen tot vorming en bijscholing;

— Ondersteuning van specifieke activiteiten van vrouwen in de agrarische sector en van het duurzaam ondernemen;

— De agra-vrouwen moeten maatschappelijke gesprekspartners worden.

7. Rechtszekerheid voor het vermogen en de rechtspositie van zelfstandige vrouwen.

— Huwelijkscontract als zekerheid bij een onderneming in gezinsverband;

— Statuut van de familiezaak ook op naam van de vrouw;

— Ouvrir la fonction de juge consulaire à la conjointe aidante;

— Réformer la loi sur les faillites dans un sens favorable aux ménages.

#### 8. Promouvoir une économie paritaire

— Assurer une représentation paritaire au sein des organisations professionnelles et de tous les organes du secteur agricole et horticole;

— Limiter aux deux tiers le nombre de membres du même sexe dans les organes de concertation sociale;

— Limiter aux deux tiers le nombre maximum de membres du même sexe dans les conseils d'administration des entreprises publiques;

— Lancer un appel en faveur d'une plus grande participation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées;

— Assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les organes de gestion des organisations internationales à caractère économique.

#### 9. Aider les (micro)entrepreneuses du Sud

— Prévoir qu'au moins un tiers des petites entreprises bénéficiant de crédits doivent être dirigées par des femmes;

— Assurer un encadrement et une formation pour les entrepreneurs;

— Contrôler si l'on tient compte de la dimension de genre dans le cadre des projets de microcrédit;

— Assurer une représentation garantie des femmes dans les organes consultatifs;

— Améliorer l'accès au crédit pour les micro-entrepreneurs.

#### 10. Renforcer la participation des entrepreneuses au commerce extérieur et à l'économie mondiale

— Rendre la politique d'exportation plus favorable aux femmes;

— Augmenter le nombre de femmes dans les missions commerciales;

— Contrôler si l'on tient compte de la dimension de genre pour tous les accords commerciaux;

— Prévoir une clause relative aux droits des femmes dans les accords commerciaux.

— Openstelling van het ambt van rechter in handelszaken voor medewerkende echtgenote;

— Gezinsvriendelijke hervorming van de faillissementswet.

#### 8. Paritaire economie

— Paritaire vertegenwoordiging in beroepsorganisaties en in alle land- en tuinbouworganen;

— Hoogstens twee derden leden van hetzelfde geslacht in de sociale overlegorganen;

— Hoogstens twee derden leden van hetzelfde geslacht in raden van bestuur van de overheidsbedrijven;

— Oproep voor meer vrouwen in de raden van bestuur van privé-bedrijven;

— Evenwicht tussen mannen en vrouwen in de bestuursorganen van economische internationale organisaties.

#### 9. Steun voor vrouwelijke (micro-) ondernemers in het Zuiden

— Minstens een derde van de kleine ondernemingen die met krediet ondersteund worden moeten geleid worden door vrouwen;

— Omkadering en vorming van ondernemers;

— Gendertoets op microkredietprojecten;

— Gewaarborgde vrouwelijke vertegenwoordiging in adviesorganen;

— Meer micro-ondernemers moeten toegang hebben tot krediet;

#### 10. Grotere deelname van vrouwelijke ondernemers in buitenlandse handel en in de globale economie

— Het exportbeleid moet vrouwvriendelijk worden gemaakt;

— Meer vrouwen op handelsmissie;

— Gendertoets op alle handelsakkoorden;

— Vrouwenrechtenclausule in handelsakkoorden;

11. Assurer l'extension des études statistiques et des études de fond concernant l'entreprenariat des femmes

- Satisfaire au besoin d'études de fond;
- Satisfaire au besoin de données statistiques.

21 juillet 2003.

11. Uitbreiding van het statistische en inhoudelijk onderzoek inzake het vrouwelijk ondernemerschap

- Nood aan inhoudelijk onderzoek;
- Nood aan statistische gegevens.

21 juli 2003.

Sabine DE BETHUNE.