



# INITIATIEFADVIES

**Acties en aanbevelingen in de strijd tegen de ongelijke  
behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse  
arbeidsmarkt**

**20 september 2012**

**Dossier behandeld door**

Commissie Diversiteit, Gelijkheid van kansen en  
Armoede

**Opmerkingen**

Initiatiefadvies

## Inleiding

Deze acties en aanbevelingen liggen in het verlengde van de 8 acties en 9 aanbevelingen in de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt, die de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG) in oktober 2007 heeft geformuleerd.

**De Raad** vestigt de aandacht op het feit dat de Brusselse bevolking sinds de jaren 2000 is toegenomen en dat de voorspellingen van het Federaal Planbureau uitgaan van een bevolking van 1.230.636 Brusselaars tegen het jaar 2020. Nu al voelt Brussel de gevolgen hiervan op allerhande vlakken, zoals met name de kinderopvangplaatsen. **De Raad** benadrukt dat deze voorspellingen en de gevolgen ervan een grote impact hebben en zullen hebben op de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt.

De acties en aanbevelingen spitsen zich toe op de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt. Niettemin wil **de Raad** alle voorstellen ondersteunen die positieve gevolgen hebben voor andere beleidsvoeringen (gelijkheid van kansen, armoede, ...).

De « *acties* » zijn concrete verbintenissen voor de sociale gesprekspartners om de gelijkheidsbeginselen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een vaste vorm te geven.

De « *aanbevelingen* » zijn uitnodigingen naar de Brusselse overheid of andere instanties toe om ervoor te zorgen dat de invoering van deze gelijkheid op een coherente manier verloopt. Voor elke aanbeveling worden er enkele actoren voorgesteld.

## 1. ACTIES in de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt

### 1.1 Acties op het vlak van *gender mainstreaming* en gelijkheidsplannen vrouwen-mannen in de Brusselse ondernemingen bevorderen

- Aan de hand van de bevordering van goede praktijken.
- Aan de hand van gelijkheidsplannen vrouwen-mannen in de Brusselse ondernemingen.
- Aan de hand van *gender mainstreaming* van de diversiteitsplannen.
- Aan de hand van consultants, vakbondsadviseurs, ...

## 1.2 Sensibilisering

- Bevordering van de campagne « *Overdag schoonmaken ? Dag en nacht verschil !* » die ernaar streeft om de schoonmaakbedrijven, hun klanten en de publieke opinie te sensibiliseren voor de voordelen van het schoonmaken tijdens de dag.
- Frequenter gebruik van de instrumenten van de diversiteitsplannen om *gender mainstreaming* in de ondernemingen ingang te laten vinden.
- In aanmerking nemen van het genderaspect in de structuur van de diversiteitsplannen en ontwikkeling van de gendervisie in de bedrijfsstatistieken.
- Informatie en sensibilisering naar de werknemers toe over de gevolgen van deeltijdse arbeid, over de sociale zekerheidsrechten en het belang om deeltijdse arbeid met behoud van rechten te vragen.
- Informatie en opleiding van de vakbondsafgevaardigden over het belang van de uurroosters, de campagne « *Overdag schoonmaken ? Dag en nacht verschil !* » en de afstemming van het privéleven en het beroepsleven.

## 1.3 Opleiding

- Ontwikkeling en integratie van de genderdimensie in de (voor-) opleidingen van de vrouwelijke en mannelijke werkzoekenden (aan de hand van opleidingen door de vakbonden in het kader van de activering van werklozen en de SPI-voorziening).
- Ontwikkeling van opleidingen ten behoeve van de werknemers.
- Informatie en opleiding van de HRM en bedrijfsleiders over de kwesties van gelijkheid M/V.
- Opleiding van de HRM en bedrijfsleiders over de kwesties van deeltijdse arbeid.
- Opleiding van de HRM en bedrijfsleiders over het belang van de uurroosters, de campagne « *Overdag schoonmaken ? Dag en nacht verschil !* » en de afstemming van het privéleven en het beroepsleven.

## 1.4 Het vrouwelijk ondernemerschap ontwikkelen

- De oprichting van een platform ondersteunen om het beroepsnetwerk te ontwikkelen. Het doel hiervan is om vrouwelijke ondernemers bij opleidingen of informatieavonden te verenigen, zodat ze hun beroepsnetwerk tot stand kunnen brengen en kunnen vergroten.

- De acties uitbreiden om de zichtbaarheid van het vrouwelijk ondernemerschap te verzekeren en om informatie over het vrouwelijk ondernemerschap te verspreiden (nieuwsbrieven, pers, multimedia).
- Specifieke opleidingen voor vrouwelijke zelfstandigen ontwikkelen.
- Het project « *Mentoring for Success* » promoten, dat beginnende vrouwelijke ondernemers de steun biedt van ervaren vrouwelijke ondernemers zodat de groei van hun onderneming kan worden verzekerd.
- De uitreiking van de WOMED Award (WOMen in Entreprise and Development Award), de jaarlijkse prijs voor de zelfstandige vrouw, op de voorgrond plaatsen, evenals de deelname aan de Belgische tak van het Europees netwerk van vrouwelijke Ambassadrices voor het ondernemerschap.

### 1.5 Stelsel van de dienstencheques

- Met het oog op de zesde Staatshervorming zullen de sociale partners werken rond de kwestie van het stelsel van dienstencheques en zullen ze mogelijke verbeteringen voorstellen.

### 1.6 Onderzoek van de situatie van de vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt

- Onderzoek naar de specifieke kenmerken van Brussel en de schoolafhaking.
- Onderzoek en reflectiepistes betreffende de opeenstapeling van bestaansonzekerheden. Onderzoek naar vrouwen, armoede en voorwaarden voor toegang tot de arbeidsmarkt in Brussel en de manier om op een geïntegreerde wijze te beantwoorden aan de problemen die ze ondervinden.
- Onderzoek naar de ten uitvoer gelegde controlemaatregelen voor werklozen en de gevolgen van de nieuwe maatregelen op basis van uitgesplitste statistieken mannen/vrouwen.
- Onderzoek van de kwestie betreffende het creëren van bijkomende opvangplaatsen met deskundigen en partners op het terrein om de aanbevelingen ter zake te verduidelijken en te verhelderen.
- Onderzoek naar de verschillende bestaande voorzieningen en statuten op het vlak van opvangplaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## 2. AANBEVELINGEN in de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt

### 2.1 Oprichting van een Adviesraad

Voorstel van actoren : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en meer in het bijzonder het Kabinet van de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijkheid van kansen

De Raad verheugt zich erover dat zijn aanbeveling ter zake werd gehoord en heeft geleid tot het ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot oprichting van een Adviesraad Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

### 2.2 Gewestelijk jaarverslag

Voorstel van actoren : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en meer in het bijzonder het Kabinet van de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijkheid van kansen, het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

- Publicatie van de bijdragen van de verschillende Ministers aan het Peking-rapport.
- Regelmatigere uiteenzetting van de bijdragen betreffende de gelijkheid M/V in het Brussels Parlement en in de Adviesraad Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Jaarlijkse stand van zaken van de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest.

### 2.3 Opvangplaatsen en buurtdiensten ontwikkelen

Voorstel van actoren : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en meer in het bijzonder het Kabinet van de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijkheid van kansen

- Oprichting van een task force met betrekking tot het Brussels kindgericht beleid.
- Opmaak van een inventaris op het plaatselijk niveau van de opvangplaatsen en behoeftenonderzoek.

- Opmaak van een inventaris van de buurtdiensten (taakscholen, PWA, dienstencheques, kinderoppassen, ...).
- Invoering van een groen nummer dat toelaat om alle adressen van de buurtstructuren te verkrijgen, en dit gerangschikt per gemeente. Dit groene nummer moet worden uitgebreid tot de ouderen voor wat alle adressen van de buurstructuren betreft.
- Creatie van bijkomende opvangplaatsen van een goede kwaliteit en tegen democratische prijzen. In dit proces moet men rekening houden met de verschillende bestaande opvangbehoeften: in de crèches, kleutercrèches, kinderopvang, diensten aan ouderen, opvang van personen met een beperking, ziekenopvang, ziekenoppassers, ....
- Uitbreiding van de opvangstructuren voor kinderen van vrouwen die een opleiding willen volgen.
- Vrijmaking van begrotingsruimtes om onmiddellijk crèches op te richten
- De oprichting van crèches in openbare instellingen, zoals ziekenhuizen en OCMW's, aanmoedigen.
- De opening van crèches in scholen of in de buurt van scholen aanmoedigen, en vooral daar waar de behoeften het grootst zijn.
- Samenwerkingsakkoorden tussen gemeenten aanmoedigen om de bestaande plaatsen zo optimaal mogelijk te benutten.
- In de eerste plaats ondernemingen en verenigingen financieren die actief zijn in de sector van de buurtdiensten en in de kinderopvang.

## 2.4 Een samenwerkingsakkoord sluiten tussen Brussel (Gewest, Franse Gemeenschapscommissie, Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, VGC) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Voorstel van actoren : het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Brusselse Gemeenschapscommissies, de federale overheid, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

**De Raad** verheugt zich over de afronding van de interfederalisering van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, die op de agenda van de Ministerraad van 20 juli 2012 werd geplaatst.

De Raad vindt het opportuun om een samenwerkingsakkoord te sluiten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Brusselse Gemeenschapscommissies en de federale overheid, zodat Brusselse burgers en instanties toegang krijgen tot het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen voor de behandeling van klachten. De Minister-President en de Staatssecretaris bevoegd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen moeten een onderhandelingsprocedure op gang brengen met het oog op de ondertekening van een dergelijk akkoord.

In dit samenwerkingsakkoord kunnen ook andere gemeenschappelijke acties worden overwogen (bijvoorbeeld opleidingen, acties of sensibiliseringen).

## 2.5 Onder andere op basis van genderstatistieken analyse- en opvolgingsinstrumenten creëren

Voorstel van actoren : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, ACTIRIS, het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, het BISA

- Over cijfer- en gendergegevens beschikken voor meer efficiëntie.
- Creatie van genderindicatoren en een permanente controle van de evolutie van de gelijke toegang tot alle sectoren en regelmatige uitwerking van statistieken op dit vlak.
- Uitwerking van statistieken op basis van geslacht en nationaliteit om het gebrek aan cijfers met betrekking tot de situatie van niet-Europese vrouwen op de arbeidsmarkt te verhelpen.
- De uitwerking van genderstatistieken inzake de toepassing van artikel 60 van de organieke wet op de OCMW's stimuleren.
- Inzameling (ACTIRIS) van de redenen die vrouwen aanhalen om geen opleiding te volgen, zodat men in de toekomst deze informatie kan gebruiken om specifieke acties tegen de aangehaalde problemen op te zetten.

## 2.6 Opleiding

Voorstel van actoren : Bruxelles Formation, VDAB-RDB, IFAPME, Syntra, de opleidingsoperatoren

- De toegang van vrouwen tot voortgezette opleidingen binnen de ondernemingen stimuleren, zodat deze een duurzame baan kunnen garanderen en vrouwen aan hun persoonlijke ontwikkeling kunnen werken.



- Strijden tegen de oriëntering van vrouwen naar opleidingen in vervrouwelijkte sectoren en opleidingen die zeer vaak tot onzekere banen leiden.
- Basisopleidingen op het vlak van permanente vorming ontwikkelen : globale maatschappijgebonden opleiding die helpt een houvast te geven en de tenlasteneming van de doelgroepen te ontwikkelen.

## 2.7 Sensibilisering

Voorstel van actoren : Bruxelles Formation, VDAB-RDB, IFAPME, Syntra, de opleidingsoperatoren

- Sensibilisering van de doelgroepen rond gender, in samenhang met de beleidskeuzes die de subsidiërende overheden maken en die de ontwikkeling van het gemengd karakter van de sectoren in de opleidingen ondersteunen (Bruxelles Formation, VDAB-RDB, Europees Sociaal Fonds).

## 2.8 Activering en tewerkstellingsbeleid

Voorstel van actoren : de overheidsdiensten, de RVA

- Opdracht aan de werknemers van de overheidsdiensten en de ambtenaren van de RVA om op het vlak van de activering van werklozen rekening te houden met het gebrek aan opvangplaatsen.

## 2.9 De genderdimensie in de (voor)opleidingen van mannelijke en vrouwelijke werkzoekenden stimuleren en integreren

Voorstel van actoren : Bruxelles Formation, VDAB-RDB, IFAPME, Syntra, de opleidingsoperatoren

**De Raad nodigt de instanties voor volwassenenopleidingen (Bruxelles Formation, VDAB-RDB) en de privé-operatoren [SPI-instanties], ... uit :**

- om geschikte opleidingen aan te bieden waarin de genderdimensie wordt geïntegreerd om te strijden tegen obstakels die vrouwen en mannen verhinderen om voor een beroep te kiezen dat voornamelijk door personen van het andere geslacht wordt uitgeoefend.
- om de mensen aan te moedigen om te kiezen voor opleidingen onafhankelijk van hun geslacht.
- om opleidingsplannen op te stellen voor personen die weer aan het werk gaan na een loopbaanonderbreking en om deze mensen, die een doelgroep op zich vormen, voorrang te verlenen.

- om elke opleiding te evalueren om eventuele organisatorische en/of inhoudelijke obstakels op te sporen, die deze opleidingen minder toegankelijk maken voor vrouwen.
- om tot een bewustwording van de genderkwesties te komen bij de opleidingen waaraan veel mensen van hetzelfde geslacht deelnemen, om hen voor te bereiden om mensen van het andere geslacht positief op te vangen in hun activiteitensector, wanneer zij in het beroepsleven worden aangenomen.
- om vrouwen een voorbereidend traject aan te bieden om hun slaagkansen in de opleidingen te verhogen, en om hen een opvolgingstraject aan te bieden zodat ze kunnen worden aangenomen. In deze trajecten een assertiviteitstraining voor sommige groepen vrouwen organiseren. « Vooropleidingsinitiatieven » ondersteunen voor vrouwen die omwille van familiale, sociale en/of culturele redenen geen toegang tot de arbeids- en opleidingsmarkt hebben.
- om assertiviteitsopleidingen voor vrouwen te organiseren om ervoor te zorgen dat ze zich kunnen laten gelden, meer bepaald in beroepen en vakken waar ze in de minderheid zijn ; een omkadering voorzien voor vrouwen in voornamelijk mannelijke beroepen en sectoren, zodat ze deze beroepen en sectoren niet opgeven omwille van problemen verbonden aan het feit dat ze een vrouw zijn.

**De Raad herhaalt zijn aanbevelingen van 2007 en verzoekt de Regeringen die bevoegd zijn voor beroepsopleiding :**

- om positieve acties in te voeren om de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in bepaalde activiteitensectoren en in sommige aangeboden opleidingen weg te werken.
- om emancipatie-initiatieven te ondersteunen voor vrouwen die omwille van familiale, sociale en/of culturele redenen geen toegang tot de arbeids- en opleidingsmarkt hebben.
- om maatregelen te ondersteunen met het oog op een betere zichtbaarheid van het opleidingsaanbod, bv. een gemeenschappelijke database voor technisch en beroepsonderwijs, voor onderwijs voor sociale promotie, voor beroepsopleidingen, voor alternerende opleidingen en voor opleidingen van KMO's. Een dergelijke database moet zorgen voor een grondige kennis van het opleidingsaanbod in het Brussels Gewest, een terugkerende analyse van het opleidingsaanbod mogelijk maken en de politieke beslissingen inzake opleiding sturen.

- om het opleidingsaanbod uit te breiden zodat er meer vrouwen aan deelnemen, ook in beroepen die voornamelijk door vrouwen worden ingenomen en in opleidingen voor beroepen die meer bepaald in de stad worden uitgeoefend. Over het algemeen wil **de Raad** aantonen dat het ook noodzakelijk is om opleidingen toegankelijker te maken door het aanbod aan kinderopvang, het openbaar vervoer en de uurroosters kwalitatief en kwantitatief te verbeteren en door de opleidingen echt verscheiden te maken.

## 2.10 De openbare sector

Voorstel van actoren : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissies, de Besturen, de gemeenten, de OCMW, de ION, ...

**De Raad** zou willen dat de Regering een juiste weergave van de verscheidenheid van de Brusselse bevolking binnen het openbaar ambt zou bevorderen, gezien de voorbeeldfunctie ervan :

- Berekende doelstellingen opstellen over het percentage vrouwen in alle verantwoordelijke functies en directieraden. Deze berekende doelstellingen zouden met sancties gepaard moeten gaan.
- Bij wervings- en bevorderingsexamens binnen het Bestuur (openbaar ambt, gemeenten, OCMW's, gewestelijke instellingen van openbaar nut, ...) erop toezien dat de organisatoren van de examens aandacht hebben voor zaken die, ondanks de gelijke wetgeving en regelgeving, ruimte zouden kunnen laten voor seksuele discriminatie, meer bepaald bij mondelinge gesprekken, omdat deze meer afhankelijk zijn van de subjectiviteit van de examinatoren, van gendervooroordelen en genderstereotypen.
- De discriminaties tussen vrouwen en mannen op het vlak van opleiding bestuderen en de acties vaststellen die op het vlak van de toegang tot de opleidingen moeten worden genomen.
- De Besturen sensibiliseren voor de campagne « *Overdag schoonmaken ? Dag en nacht verschil !* ». **De Raad** verheugt zich erover dat er al in heel wat Besturen overdag wordt schoongemaakt.

## 2.11 Het vrouwelijk ondernemerschap ontwikkelen

Voorstel van actoren : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Brussels

Hoofdstedelijk Gewest, het BAO, ACTIRIS, de privé-instellingen, de opleidingsoperatoren, het onderwijs, ...

In samenwerking met de sociale partners :

- Maatregelen/projecten in het regulier onderwijs ontwikkelen teneinde het ondernemerschap bij jongeren (vrouwen) te promoten.
- De voorzieningen van ACTIRIS versterken naar werkloze vrouwen toe die hun eigen onderneming willen oprichten en erop toezien dat deze voorzieningen toegankelijk zijn op het vlak van gender.
- Opleidingen op maat ontwikkelen voor werkloze vrouwen die hun eigen onderneming willen oprichten.
- De ontwikkeling en de bevordering van een netwerk van met name business angels promoten.
- De toegang van vrouwen tot de stelsels van (micro)krediet bevorderen, ...
- Nagaan welke obstakels vrouwelijke ondernemers ontmoedigen om gebruik te maken van de bestaande maatregelen en diensten (zoals bijvoorbeeld kinderopvang).
- De combinatie werk - privéleven van vrouwelijke ondernemers vereenvoudigen doorheen de ontwikkeling van diensten en maatregelen die aan hun situatie zijn aangepast (bijvoorbeeld flexibele kinderopvang).
- Een portaalsite voor het vrouwelijk ondernemerschap creëren of de kennis van de specifieke aspecten van het vrouwelijk ondernemerschap vergroten binnen de bestaande diensten waar zelfstandige vrouwen met al hun vragen betreffende hun behoeften terecht zouden kunnen.
- Een netwerk van bestaande initiatieven en projecten creëren.

\*  
\*      \*