
INITIATIEFADVIES

Verslag van de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen : De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel

Advies behandeld door

Commissie Diversiteit – Gelijkheid van kansen - Armoede

Advies behandeld op

17 mei en 3 juni 2021

Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op 8 juli 2021

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel

Tel : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Vooraf

De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM) heeft een verslag gepubliceerd, « De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel » genaamd¹ (*hierna « het Verslag »*).

De cijfergegevens en –analyses in het Verslag wijzen duidelijk op de kwetsbaarheid van vrouwen op verschillende vlakken (werkgelegenheid, opleiding, bestaansonzekerheid, enz.). Het Verslag wijst tevens uit dat de gezondheidscrisis de genderongelijkheden uitbreidt en versterkt. Deze vaststellingen zijn zorgwekkend op korte, middellange en lange termijn omwille van de impact op de rechten van vrouwen, hun sociale en professionele verworvenheden, evenals op hun welzijn en gezondheid.

Op basis van dit Verslag formuleert de RGVM in het kader van de gewestelijke bevoegdheden 19 alarmerende vaststellingen en 19 aanbevelingen voor een beheer van de crisis en een relance die relevant, humaan en doeltreffend zijn.

Deze 19 aanbevelingen zijn :

1. Een sterk, globaal, transversaal en intersectioneel genderbeleid ontwikkelen op basis van analyses van de gegevens die allen automatisch geslachtsgebonden moeten zijn, en zichzelf nauwkeurige becijferde doelstellingen in de tijd en prestatie-indicatoren opleggen opdat de politieke wil in daden wordt omgezet.
2. De plaats van vrouwen op de arbeidsmarkt koste wat kost behouden.
3. De essentiële « zorgberoepen » erkennen en (her)valoriseren.
4. De gemengdheid versterken, om de gevolgen van segregatie en de tekorten te bestrijden.
5. De gendergerelateerde meerwaarde van de beroepsopleiding versterken.
6. Zelfstandige werkneemsters ondersteunen in het licht van het reële risico op armoede.
7. Het publiek in het licht van telewerk begeleiden.
8. In het licht van de crisis anticiperen op de verborgen effecten van maatregelen, die vrouwen en iedere persoon in een situatie van bestaansonzekerheid kunnen benadelen.
9. De steunmaatregelen voor eenoudergezinnen versterken.
10. De gemeenschapsdiensten versterken in de strijd tegen de maatschappelijke kwetsbaarheid van vrouwen.
11. De strijd tegen ongewenst seksueel gedrag in het openbaar versterken.
12. De strijd tegen seksisme op het werk versterken.
13. De strijd tegen geweld en vrouwenmoord opvoeren.
14. Een universele toegang tot de gezondheidszorg verzekeren.
15. Zorg dragen voor het mishandelde lichaam van vrouwen.
16. Zorg dragen voor de mentale gezondheid van vrouwen.
17. Zorg dragen voor de bedreigde seksuele en reproductieve rechten van vrouwen.
18. Zorg dragen voor een uitgeput zorgpersoneel.
19. Een inclusieve telegeneeskunde ontwikkelen.

De RGVM – samengesteld uit de sociale gesprekspartners, de terreinactoren en de academische wereld – heeft de impact van de sanitaire en economische crisis op de vrouwen en mannen te Brussel

¹ Hassina Semah, RGVM, « De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel », Brussel, 2021. www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be

aan een analyse willen onderwerpen en de Brusselse gewestregering begeleiden op basis van zijn aanbevelingen en door specifieke maatregelen voor te stellen om onevenwichten te corrigeren.

Brupartners heeft zich dit Verslag van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen willen toe-eigenen teneinde bepaalde vaststellingen en aanbevelingen bij te treden en te steunen, met name wat betreft de relance en de uit te werken beleidsmaatregelen. Deze aanbevelingen moeten worden onderzocht in het licht van de bestaande beleidsmaatregelen, zoals de Strategie Go4Brussels 2030 (S2030), of die worden ontwikkeld, zoals de Strategie Scholing en Werk (SSW).

Advies

1. Vaststellingen

1.1 Algemene uitdagingen

Brupartners steunt de algemene uitdagingen i.v.m. de genderongelijkheden die in het Verslag² zijn bepaald, namelijk :

- 1) De doeltreffende coördinatie van de beleidsmaatregelen inzake gender op gewestelijk vlak tussen de verschillende beleidsniveaus, teneinde in reële tijd een globale en multifocale visie te ontwikkelen van de genderuitdagingen op het gewestelijk grondgebied.

Brupartners heeft reeds meermaals en in het kader van verschillende thema's³ de gelegenheid gehad om het belang te onderstrepen van een coördinatie van de verschillende beleidsniveaus, met name voor een globale visie van de uitdagingen en realiteit op het terrein, maar tevens voor een doeltreffende uitvoering en coördinatie.

- 2) Gendermainstreaming

Dit aspect werd weerhouden als een prioriteit in zijn initiatiefadvies betreffende de voorstellen van actiepijlers met het oog op de opstelling en uitvoering van een plan « Eenoudergezinnen »⁴, en **Brupartners** vraagt om de instrumenten te gebruiken die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikbaar zijn, zoals *gendermainstreaming* en de gelijke-kansentest voor alle sociaaleconomische beleidsbeslissingen met betrekking tot het eenouderschap.

Brupartners heeft dit eveneens geherformuleerd⁵ teneinde tot een geïntegreerde benadering van de strijd tegen armoede en discriminatie te komen, waarbij hij het noodzakelijk vindt dat de beginselen inzake *gendermainstreaming* en de gelijke-kansentest voor alle sociaaleconomische beleidsbeslissingen worden toegepast.

- 3) Genderbudgeting

Brupartners steunt de toepassing van de geïntegreerde benadering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het begrotingsproces, met inbegrip van een evaluatie van de bestaande budgetten, met een gender gerelateerd perspectief op alle niveaus van budgettair proces, evenals een

² Verslag, pp.11-1.

³ Bijdrage van 7 mei 2021 betreffende het project van een Brussels gewestelijk Plan ter ondersteuning van de eenoudergezinnen - B-2021-007-BRUPARTNERS

⁴ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

⁵ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

herstructurering van de inkomsten en uitgaven om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.

4) De seksspecifieke statistieken, de genderspecifieke statistieken en de genderindicatoren

Brupartners steunt eveneens de nood aan demografische en seksspecifieke sociaaleconomische statistieken om de eventuele numerieke verschillen op een specifiek gebied te kwantificeren. Hij vraagt tevens om genderspecifieke statistieken en genderindicatoren teneinde de reële situatie van vrouwen beter in aanmerking te nemen.

5) De intersectionele benadering

Brupartners wijst⁶ tevens op het feit dat de Covid-19-crisis en de afzonderingsmaatregelen bepaalde vaststellingen, waaronder de intersectionaliteit, op de voorgrond hebben geplaatst, d.w.z. de gecumuleerde moeilijkheden van alleenstaande ouders (vrouw, economische en sociale situatie, oorsprong, enz.). Hij is dan ook van mening dat het essentieel is om op globale en specifieke wijze de discriminatie op basis van het geslacht in combinatie met andere vormen van discriminatie (bijv. : oorsprong, leeftijd, huidskleur, seksuele voorkeur, enz.) in aanmerking te nemen.

1.2 Werkgelegenheid en opleiding

Brupartners steunt de vaststelling van het Verslag⁷ dat de crisis aanleiding heeft gegeven tot het ontstaan van een bijzondere beroepscategorie : de beroepen die als essentieel werden beschouwd bij het beheer van de gezondheidscrisis (gezondheidsberoepen in de brede zin, de farmaceutische leveringen, de voedingsdistributie, schoonmaak en ontsmetting, enz.). De gender gerelateerde analyse wijst op een oververtegenwoordiging van de vrouwen in deze sectoren : dezen vertegenwoordigen meer dan 60% van de personeelsleden van de grote distributie, 70% van het Brussels zorgpersoneel en meer dan 90% van het personeel in de apotheken, de centra voor geestelijke gezondheid, de gezinsbijstand en bijkomende bijstand in de thuisomgeving, de schoonmaak, en meer bepaald de dienstencheques.

Het Verslag⁸ wijst erop dat tijdens de eerste lockdown 4.100 Brusselse werkneemsters de arbeidsmarkt hebben verlaten en niet meer zijn teruggekeerd, terwijl 5.345 nieuwe Brusselaars op de arbeidsmarkt hun intrede hebben gedaan. **Brupartners** treedt de interpretatie bij volgens dewelke deze overstap van vrouwen naar inactiviteit waarschijnlijk het gevolg is van wat men « zorgwerk » noemt naar anderen toe, en meer bepaald naar kinderen en senioren, iets wat zwaarder is voor vrouwen dan voor mannen. **Brupartners** stelt vast dat de gedeeltelijke stopzetting van de diensten aan de gemeenschap (de scholen, enz.) tijdens de lockdown een gedeelte van het bezoldigde « zorgwerk » (van de openbare en social-profitsector) naar de private sfeer (niet-bezoldigd) heeft overgeheveld, met een buitensporige impact voor de vrouwen⁹. Een andere vaststelling van het Verslag¹⁰, waarop **Brupartners** wenst te wijzen, heeft betrekking op het « corona-ouderschapsverlof », een bijzonder verlofstelsel dat toelaat om de ouders van hun professionele en familiale verplichtingen te ontlasten in een context van strikte lockdown, van telewerk en van de sluiting van de scholen of van alternatieve kinderopvangdiensten. Vanuit genderoogpunt vertegenwoordigen te Brussel de vrouwen op zich

⁶ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

⁷ Verslag, p. 23.

⁸ Verslag, p. 13-14.

⁹ Zie [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

¹⁰ Verslag, p. 16-17.

71,5% van alle ouderschapsverlof dat in 2020 werd opgenomen, tegen 28,5 % voor de mannen. Deze verhouding van 2/3 voor de vrouwen versus 1/3 voor de mannen blijft de norm tijdens de activeringsperiode van dit bijzonder verlof. **Brupartners** wijst eveneens op het feit dat deze verhouding dezelfde is voor alle middelen van loopbaanonderbreking die betrekking hebben op de zorg verleend aan een derde persoon (een kind, een zieke naaste), en dit zowel voor de werknemers van de privésector als voor de overheidssector.

Brupartners wenst tot slot de vaststelling in het verslag¹¹ te onderstrepen dat 2/3 van de online opleidingen door vrouwen werden gevolgd, maar dat de digitale breuk vooral de laaggeschoolde vrouwen heeft benadeeld.

1.3 Ongelijkheden en kansarmoede

Het Verslag¹² stelt vast dat vrouwen tweemaal meer dan mannen het gevaar lopen om in de armoede te belanden. Het stelt algemeen dat vrouwen er structureel minder goed aan toe zijn dan mannen : een loonkloof in hun nadeel, weinig of geen spaargeld, een meer onzeker werk, enz. De lijst is helaas zeer lang. Zoals reeds vermeld, wijst **Brupartners** op het feit dat ondanks het gebrek aan nauwkeurige gegevens over de effecten, personen met de grootste bestaansonzekerheid de gevolgen van elke crisis zwaarder te verduren krijgen, en dat de vrouwen structureel tot deze kansarme groepen behoren.

Wat betreft de eenoudergezinnen, heeft **Brupartners** reeds gewezen¹³ op het belang van een bijzondere aandacht voor deze groepen. Immers, in Brussel staan vrouwen in 86,6% van de gevallen aan het hoofd van de eenoudergezinnen en zij zijn in hoge mate aan armoede blootgesteld. Daarbij komt zoals aangegeven in het Verslag¹⁴, dat deze alleenstaande moeders zeer kwetsbaar zijn vanuit sociaal oogpunt (lage activiteitsgraad (44 %), lage tewerkstellingsgraad (36 %), hoog werkloosheidspercentage (17 %), enz.).

Brupartners wijst bovendien op de vaststelling¹⁵ dat het aantal daklozen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in tien jaar is verdubbeld en dat 1 volwassen dakloze op 3 een vrouw is.

1.4 Gezondheid

Het Verslag¹⁶ stelt vast dat 1 vrouw op 4 en 1 man op 7 door de crisis angstgevoelens heeft ontwikkeld. Ook al is de lichamelijke gezondheid van vrouwen globaal beter dan deze van mannen, toch is hun geestelijke gezondheid minder goed vanuit structureel oogpunt. Deze mentale last dient te worden toegeschreven aan de gendernormen die aan vrouwen een specifiek zorgberoep opleggen ten aanzien van hun kinderen, partner, senioren, en zelfs zieken uit hun kennissenkring, en dit bovenop hun beroepsactiviteit.

Brupartners onderstreept tevens de impact van de Covid-19-crisis waardoor voor sommigen een dag werd « verdrievoudigd ». Vrouwen met kinderen hebben zelfs de pedagogische last in gevolge het onderwijs van de kinderen in de thuisomgeving in het kader van de sluiting van de scholen tijdens de opeenvolgende lockdowns op zich moeten nemen.

¹¹ Verslag, p. 33-36.

¹² Verslag, p. 36-38.

¹³ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

¹⁴ Verslag, p. 38.

¹⁵ Verslag, p. 38.

¹⁶ Verslag, p. 54-55.

In zijn initiatiefadvies¹⁷ over de impact van de Covid-19-crisis op de situaties van armoede en bestaansonzekerheid in het Brussels gewest had **Brupartners** eveneens de as van de geestelijke gezondheid weerhouden. Immers, de afzonderingsmaatregelen hebben een grote invloed op de volksgezondheid gehad : de angst veroorzaakt door de pandemie, het isolement, de sluiting van de scholen tijdens de eerste lockdown, die tot een aanzienlijke bijkomende werklast voor de ouders heeft geleid, ... zijn stuk voor stuk factoren met een negatieve impact op het welzijn van de bevolking. Met het verlies aan inkomsten, voor de enen, het voltijdse telewerk met vaak een bijkomende financiële last voor de huishoudens, voor de anderen, heeft de situatie tevens een financiële onzekerheid meegebracht die tot een opeenvolging van problemen heeft geleid, met name inzake angsten en psychologisch slechtbevinden.

Brupartners betreurt dat de gewestelijke fiche « Uitbreiding van het zorgaanbod inzake geestelijke gezondheid » van het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht niet meer voorkomt in de eindversie zoals deze op 30 april 2021 aan de Europese commissie werd bezorgd.

2. Aanbevelingen

2.1 Algemene aanbevelingen

Aanbeveling nr. 1 : Een sterk, globaal, transversaal en intersectioneel genderbeleid ontwikkelen

Brupartners treedt deze aanbeveling voor een sterk, globaal, transversaal en intersectioneel genderbeleid bij.

2.2 Werkgelegenheid, ondernemerschap en opleiding

Aanbeveling nr. 2 : De plaats van vrouwen op de arbeidsmarkt koste wat kost behouden

Brupartners is het erover eens dat de gevolgen van de crisis in geen geval gender gerelateerde effecten mogen meebrengen, zoals de precarisering van de vrouwen op de arbeidsmarkt, de technische werkloosheid, de heronderhandelingen van de arbeidstijd naar beneden toe, het coronaverlof.

Brupartners wijst in het bijzonder op de vraag naar de volgende acties :

- Aan de ondernemingen aanbevelen om te waken over het behoud van de gendergelijkheid bij de her-aanwerving van het personeel dat met economische werkloosheid werd gestuurd ingevolge de sluitingen in het kader van de gezondheids crisis;
- De bevoegde overheden aanmoedigen om gender gerelateerde cijfers in te zamelen over de impact van de crisis op de werkgelegenheid te Brussel (ontslagen, vertrekken, bevorderingen, schommeling van de arbeidstijd, ouderschapsverlof, coronaverlof, enz.);
- Waken over de uitdagingen inzake gelijkheid en de gevolgen van telewerk op de plaats van vrouwen in de ondernemingen;
- Het Brussels publiek, en meer bepaald de laaggeschoolde vrouwen digitaal opleiden om de digitale breuk te bestrijden en om hen toe te laten om competitiever te zijn op een arbeidsmarkt die zich met de crisis in hoge mate heeft gedigitaliseerd;
- Bijzondere aandacht en steun verlenen aan de « arme werkneemsters » (« working poors ») teneinde hun financiële autonomie te bevorderen door hen in te lichten over de bestaande bijkomende steunmaatregelen;

¹⁷ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

- Bijzondere aandacht besteden aan het feit dat de steun verleend aan de sectoren, die onder de crisis hebben geleden, meer bepaald naar de vrijwaring van de vrouwelijke arbeidsplaatsen gaat.

Aanbeveling nr. 3 : De essentiële « zorgberoepen » erkennen en (her)valoriseren

Zoals reeds vermeld, zijn de vrouwen oververtegenwoordigd in de beroepen van de zorg voor anderen (gezondheid, kinderen, handicap, enz.) en deze beroepen worden weinig gevaloriseerd vanuit structureel oogpunt.

Brupartners vestigt de aandacht op de nood aan de erkenning en herwaardering van deze beroepen, zoals vermeld in het verslag¹⁸, door :

- De beroepen uit de gezondheidssector op structurele wijze te ondersteunen en hun aantrekkelijkheid te promoten (medisch, paramedisch, sociaal en ondersteuningsteam van het type onderhoud en coördinatie) dankzij betere werkomstandigheden, correctere verloning gebaseerd op de effectieve waarden van die beroepen en de erkenning van de zwaarte van hun werk;
- Het continue opleidingsaanbod en de toegankelijkheid van de opleidingen te versterken;
- De seksistische stereotypen te doorbreken die nog steeds sterk verankerd zijn in de medische wereld, in het bijzonder de vervrouwelijking of nog de overseksualisering van welbepaalde functies.

Aanbeveling nr. 4 : De gemengdheid versterken, om de gevolgen van segregatie en de tekorten te bestrijden

Brupartners steunt de vraag naar een versterking van de gemengdheid om de effecten van segregatie en de tekorten tegen te gaan, met name voor een doeltreffende economische heropleving op middellange en lange termijn.

Brupartners onderstreept het belang van aansporende maatregelen die de tewerkstelling van het geslacht, dat in een « essentiële » of kritieke functie ondervertegenwoordigd is, te vergemakkelijken.

Brupartners neemt akte van de aanbeveling van het rapport waarin wordt benadrukt dat er nood is aan een correctie van de onderwaardering van de lonen voor de zogenaamde vrouwelijke beroepen, teneinde de aantrekkelijkheid ervan te verhogen. Ook moeten de loonongelijkheden voor identieke niveaus van kwalificatie en penibiliteit worden aangepakt.

Zoals vermeld in zijn Bijdrage¹⁹ over de Strategie Scholing en Werk, vraagt **Brupartners** vanuit methodologisch oogpunt om aandacht te besteden aan de definitie van de knelpuntberoepen en de toekomstgerichte beroepen die idealiter door de verschillende betrokken partijen zou moeten worden gedeeld. **Brupartners** herinnert eraan dat de criteria voor de opstelling van de lijst van de knelpuntberoepen kunnen verschillen van het ene tot het andere gewest, wat al naargelang de geraadpleegde speler tot verschillende diagnoses kan leiden. De gezondheidscrisis en de gevolgen ervan hebben bovendien het belang aangetoond van de beroepen die toelaten om aan sociale noden en persoonsgebonden zorg te voldoen. Deze beroepen moeten bijgevolg het voorwerp uitmaken van een bijzondere aandacht vanwege werkzoekenden op zoek naar een beroepsrichting. **Brupartners**

¹⁸ Verslag, p. 63.

¹⁹ B-2021-009-BRUPARTNERS

wijst op de vrijwillige en niet-verplichte oriëntatie van werkzoekenden naar knelpuntberoepen en steunt, samen met de sectoren, de herwaardering van deze beroepen.

Brupartners vraagt eveneens dat deze vraagstukken zouden worden gelinkt aan de beleidsmaatregelen inzake bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Aanbeveling nr. 5 : De gender gerelateerde meerwaarde van de beroepsopleiding versterken

Inzake beroepsopleiding, steunt **Brupartners** de versterking van de logica van bruggen tussen opleidingen die laaggeschoolde vrouwen in de mogelijkheid stellen om competenties te vergaren en – op middellange termijn – naar een betere job te zoeken (sector van de dienstencheques, de kinderopvang, de thuishulp en –zorg, enz.).

Brupartners herinnert er eveneens aan dat beroepsopleiding en de opvoeding in de brede zin van het woord belangrijke hefboomen voor sociale wijzigingen zijn en uitstekende keuzes om een heropleving te ondersteunen die vrouwen niet zou benadelen maar – integendeel – op volwaardige wijze hun meerwaarde voor de economie zou benutten.

Brupartners steunt tevens de actie, die in het Verslag is bepaald, en erin bestaat, de erkenning van competenties te ontwikkelen, de beroepscertificatie na kwalificerende opleidingen te valoriseren en de erkenning van buitenlandse diploma's te Brussel voor de zogenaamde vrouwelijke sectoren te versterken. Dit moet laaggeschoolde maar bekwame vrouwen toelaten om betere lonen en/of jobs te vinden. Hij vraagt om de teams van het « Consortium de validation des compétences » te versterken. Ook onderstreept hij nogmaals de administratieve complexiteit van de erkenningsvoorziening die bovendien niet gratis is.

Brupartners steunt eveneens de organisatie van opleidingstrajecten voor werknemers van de dienstenchequesector die oorspronkelijk werd opgericht als springplank naar kwaliteitsvolle arbeidsplaatsen.

Brupartners wenst in dit verband twee concrete voorbeelden aan te halen :

- 1) Het Maribelfonds stelt sociale huishoudhulp in de mogelijkheid om een brugopleiding te volgen naar het beroep van gezinshulp, met behoud van loon en door de dekking van de kosten voor de vervanging van deze persoon. De personen, die deze opleiding voltooien, worden vervolgens vaak als gezinshulp aangeworven. Brussel telt vandaag 3 opleidingscentra inzake gezinshulp. Twee van de drie vallen onder SPI en moeten bijgevolg werkzoekenden en geen werknemers opleiden. Deze realiteit vormt een aanzienlijke rem op de ontwikkeling van de brugopleidingen van het beroep van huishoudhulp naar dat van gezinshulp. Immers, slechts één school mag deze inrichten. De wachtlijst te Brussel is dan ook te lang en de kandidaten moeten 2-3-4 jaar wachten alvorens een plaats te bekomen. Zij geven dit opleidingsidee dan ook vaak op en/of richten zich op andere jobs.

Brupartners vraagt bijgevolg om de oprichting van een opleidingsnetwerk met bijkomende plaatsen in de opleidingscentra, SPI en non SPI, om meer opleidingen te kunnen aanbieden die toelaten om in een gezinshulpberoep aan de slag te gaan. Dit zou eveneens toelaten om de mobiliteit van een huishoudhulp naar het beroep van gezinshulp te verhogen. Hij vraagt bovendien om eveneens in de promotie van het beroep van huishoudhulp te voorzien.

- 2) Het dient vastgesteld dat er zeer weinig mogelijkheden tot professionele mobiliteit in de sector van de kinderopvang bestaan. Zo is er bijvoorbeeld geen enkele bijzondere voorgezette opleiding voor kinderverzorgster die hen toelaat om officiële getuigschriften/kwalificaties te verwerven (zoals het diploma van kleuterjuf). Zij moeten de algemene cursus volgen (een kwalificerende opleiding van 3 jaar).

Brupartners vraagt om deze initiatieven te bevorderen, namelijk :

- Een beroepsprofiel « onthaal kinderen – 0-12 jaar » : de « Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) » heeft een nieuw beroepsprofiel « opvang van kinderen » uitgewerkt. Dit beroepsprofiel werd goedgekeurd door de « Chambre des métiers ». Samen met de scholen en opleidingspartners werkt de SFMQ vandaag aan een opleidingsprofiel. Dit profiel streeft met name een herwaardering van het beroep, evenals professionele mobiliteit na.
- Er loopt een onderzoek over het « Baccalauréat Petite Enfance » : de Universiteit van Luik heeft samen met het ONE gewerkt aan de oprichting van een baccalaureaat « Petite Enfance ». Een van de doelstellingen van dit baccalaureaat is professionele mobiliteit.
- De « valorisation des acquis de l'expérience (VAE) » (valorisatie opgedane ervaring) : er wordt een pilootproject voor de opvang van kinderen gevoerd. Dankzij de opgedane ervaring en met een bijkomende opleiding zullen de werknemers tot alle soorten van onthaalmiddens (0-12 jaar) toegang hebben.

Aanbeveling nr. 6 : Zelfstandige werkneemsters ondersteunen in het licht van het reële risico op armoede

Brupartners onderstreept de noodzaak om de gelijkheid te bevorderen wat betreft de voorwaarden inzake ondersteuning en relance voor de zelfstandigen, evenals de initiatieven op het vlak van het evenwicht tussen vrouwen en mannen.

Brupartners steunt tevens de vraag om de sectoren, waarin de vrouwen ondernemen, evenals hun diensten en producten te valoriseren door middel van symbolische (genderlabel) en/of financiële stimuli (premies, voordelige fiscale maatregelen, enz.).

Aanbeveling nr. 7 : Het publiek in het licht van telewerk begeleiden

Het Verslag en andere studies tonen aan dat de veralgemeende digitalisering van de samenleving, die is opgelegd door de gezondheidscrisis, niet zonder gevolgen is gebleven, en meer bepaald voor vrouwen.

Volgens **Brupartners** is het essentieel om samen met de sociale gesprekspartners en de Regering met een denkproces te starten over de gevolgen van telewerk, zowel voor de openbare als privé sector, en in het bijzonder over de genderimpact ervan op de verdeling van de taken, de gezondheid en de verzoening van privé- en beroepsleven.

Brupartners vraagt om de verantwoordelijken inzake HR en welzijn op het werk op te leiden wat betreft deze nieuwe vorm van organisatie van het werk en de gevolgen ervan voor het personeel.

Brupartners herinnert eraan dat de keuze van het telewerk moet worden besproken en dat hierover overleg moet worden gepleegd tussen de werknemers en werkgevers in de ondernemingen en de

overheidsdiensten. Hij herinnert²⁰ in dit opzicht aan zijn vraag om een nieuw beschermingscriterium inzake discriminatie te voorzien teneinde de moeilijkheden van de ouders in aanmerking te nemen, namelijk het begrip van ouderlijke verantwoordelijkheid (en bij uitbreiding het eenouderschap). Het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden zou dat van de ouderlijke verantwoordelijkheid moeten omvatten. Dit begrip zou toelaten om de ouders beter te beschermen, met inbegrip van eenoudergezinnen, moeders en vaders, evenals de naaste hulpverleners.

Voor het moederschap is er vandaag immers geen definitie, en het is moeilijk om te bepalen tot waar dit begrip reikt. Er bestaat niet veel rechtspraak hierover, maar deze lijkt te kiezen voor een restrictieve visie van het moederschap, door deze tot de lichamelijke en biologische aspecten te beperken (Arbeidshof van Brussel, 16 juni 2009, A.R. 49.687). Dit begrip moet tevens toelaten om de ouders van kinderen met een verlengde minderjarigheid te beschermen, evenals van kinderen met een handicap die, o.a. door plaatsgebrek in aangepaste instellingen, hun hele leven bij hun ouder(s) zullen verblijven. België werd onlangs in dit verband nog veroordeeld.

Het betreft bovendien een verplichting die is voorzien in het IAO-Verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid.

Brupartners vraagt eveneens om dit nieuwe criterium van gezinsverantwoordelijkheid in het toekomstig Brussels Anti-discriminatiewetboek op te nemen en om, in afwachting van dit wetboek, dit criterium in een ad hoc ordonnantie toe te voegen aan de andere criteria beschermd door de anti-discriminatiewetgeving.

Brupartners vestigt tevens de aandacht op de sensibilisering en de opleiding van het personeel voor de goede praktijken inzake telewerk en voor het goede evenwicht tussen de arbeids- en privé-tijden.

Brupartners herinnert aan zijn initiatiefadvies²¹ over het Plan voor digitale toe-eigening waarin hij vraagt dat de acties van het Plan zich eveneens zouden richten op personen die op de arbeidsmarkt actief zijn maar niet noodzakelijk de digitale instrumenten beheersen. Deze personen doen vaak beroep op externe diensten om talrijke procedures te vervullen (dit is het geval voor tal van zelfstandigen), en hun reële digitale kennis kan bijgevolg door “officiële” onderzoeken over het hoofd worden gezien.

2.3 Ongelijkheden en bestaansonzekerheid

Aanbeveling nr. 8 : In het licht van de crisis anticiperen op de verborgen effecten van maatregelen, die vrouwen en iedere persoon in een situatie van bestaansonzekerheid kunnen benadelen

Brupartners vraagt dat voor elke beleidsmaatregel, die moet worden genomen, de mogelijke ongunstige effecten inzake gendergelijkheid en armoedesituaties aan een analyse zouden worden onderworpen.

Brupartners²² wijst in dit verband op de studie van Laurence Noël over de niet-opname van de rechten en de bestaansonzekerheid in het Brussels gewest.

²⁰ B-2021-007-BRUPARTNERS

²¹ [A-2021-042-BRUPARTNERS](#)

²² L. Noël, Brussels Studies, Niet-gebruik van rechten en bestaansonzekerheid in het Brussels gewest, Brussel, 2021.

Aanbeveling nr. 9 : De steunmaatregelen voor eenoudergezinnen versterken

Brupartners verwelkomt het gewestelijk Plan ter ondersteuning van de eenoudergezinnen dat wordt uitgewerkt vanuit een transversale visie. Hij onderstreept meer algemeen het essentieel en noodzakelijk karakter van de organisatie van concrete acties voor alleenstaande moeders.

Brupartners vraagt evenwel, voornamelijk voor de materies inzake werkgelegenheid en opleiding, dat er concrete en gerichte acties worden gevoerd eens de situatie aan een analyse is onderworpen. Het Plan voorziet vandaag immers uitsluitend acties inzake opvolging, analyses of studies.

Brupartners herhaalt²³ zijn aanbeveling wat betreft de nood om een denkproces te wijden aan het beleid inzake kinderbijslag voor eenoudergezinnen. Dit beleid neemt vandaag de eenoudergezinnen in aanmerking maar enkel vanaf 2 kinderen en met een maximum van 3 kinderen en een bedrag van 20 euro per kind.

Aanbeveling nr. 10 : De gemeenschapsdiensten versterken in de strijd tegen de maatschappelijke kwetsbaarheid van vrouwen

Brupartners vraagt om voornamelijk de diensten voor buitenschoolse opvang in de scholen en de pedagogische ondersteuning te versterken.

Om de uitoefening van de rechten te vergemakkelijken en de niet-opname van de rechten te vermijden, herinnert **Brupartners**²⁴ aan zijn vraag tot uitvoering van een studie over de invoering van de automatisering van de rechten. Er moeten investeringen worden verricht teneinde elk persoon, die voor een grondrecht of een sociale prestatie in aanmerking komt, toe te laten om hiervan ook daadwerkelijk te genieten. Deze investeringen moeten samengaan met de ontwikkeling van samenwerkingsvormen tussen de verschillende instanties die de hulp verlenen, met het oog op een harmonisering van de toekenningsvoorwaarden en om een uitwisseling van gegevens mogelijk te maken.

Brupartners herinnert²⁵ eveneens aan zijn aanbeveling om de situatie en de noden van de kinderopvangdiensten na te gaan en om tot een kwantitatieve analyse van deze verschillende structuren over te gaan. Ook moet de financiële toegankelijkheid van de crèches en opvangmiddelen worden bevorderd teneinde alle huishoudens in de mogelijkheid te stellen om hierop beroep te doen.

Brupartners²⁶ herinnert er tenslotte aan dat de toegankelijkheid van de overheidsdiensten voor alle burgers een essentiële voorwaarde is voor het effectief gebruik van de individuele rechten. Er moet bijgevolg een denkproces worden doorlopen teneinde de overheidsdiensten in de mogelijkheid te stellen om crisissituaties te beheren, waarbij de toegang voor alle bevolkingsgroepen wordt verzekerd. De digitale breuk mag geen hinderpaal voor deze waarborg zijn.

²³ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

²⁴ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

²⁵ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

²⁶ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

2.4 Geweld

Aanbeveling nr. 11 : De strijd tegen ongewenst seksueel gedrag in het openbaar versterken

Brupartners herinnert aan het belang van het Brussels Plan ter bestrijding van vrouwengeweld en de acties ervan inzake geïntegreerde beleidsmaatregelen en gegevensinzameling, preventie, bescherming en ondersteuning, vervolging, procedureel recht en beschermingsmaatregelen, evenals inzake regionale, nationale en internationale samenwerking.

Brupartners²⁷ herinnert aan zijn aanbeveling om het veiligheidsgevoel in de openbare ruimten en het openbaar vervoer te versterken, met name door de reactivering van het Lichtplan van het Brussels gewest. Hij wijst op het belang van de veiligheid van vrouwen in openbare ruimten, met name op de weg naar hun werk of activiteiten.

Aanbeveling nr. 12 : De strijd tegen seksisme op het werk versterken

Brupartners beschouwt het als essentieel dat er opleidings- en sensibiliseringscampagnes worden opgezet voor specifieke instrumenten inzake seksisme, intrafamiliaal geweld en seksuele intimidatie voor de bedrijfsleiders, de HR-verantwoordelijken, het personeel in het algemeen en de vertegenwoordigers van het personeel.

Brupartners steunt de vraag om de vertrouwelijke voorzieningen en interne procedures, die steun en/of raad geven aan het personeel, dat het slachtoffer is van vormen van seksisme of seksistisch geweld en, vanuit meer globaal oogpunt, van geweld in de beroepssfeer, te versterken.

Brupartners herinnert in dit kader aan het IAO-verdrag nr. 190 over de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, en vraagt om te waken over de bekrachtiging en omzetting ervan op het niveau van het Brussels gewest. Dit Verdrag erkent het recht van elkeen op een werkwereld zonder geweld noch intimidatie, met inbegrip van gender gerelateerd geweld en intimidatie. Hij herinnert tevens aan de IAO-aanbeveling nr. 206 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk.

2.5 Gezondheid

Aanbeveling nr. 14 : Een universele toegang tot de gezondheidszorg verzekeren

Brupartners steunt de vraag om de financiële toegankelijkheid voor alle gebruikers te verzekeren, ook voor dezen zonder wettelijke verblijfsvergunning.

Brupartners vestigt de aandacht op het belang van de seksuele en reproductieve gezondheid van de vrouw.

²⁷ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

Aanbeveling nr. 16 : Zorg dragen voor de mentale gezondheid van vrouwen

Brupartners vraagt²⁸ nogmaals dat de toegankelijkheid tot de structuren van geestelijke gezondheid zou worden verbeterd, met name wat betreft de terugbetaling van zorg.

Brupartners vraagt bijzondere aandacht voor de mentale belasting, de voorkoming van burn-outs en van overspanning.

Teneinde rechtstreeks en prioritair te kunnen handelen, dringt **Brupartners** aan op de ontwikkeling van de medische huizen en van de eerstelijnszorg om vrouwen, die hierom vragen, rechtstreeks te kunnen opvangen.

Aanbeveling nr. 18 : Zorg dragen voor een uitgeput zorgpersoneel

Brupartners wijst erop dat er nog geen studies of gegevens over de gezondheidstoestand van het zorgpersoneel voorhanden zijn. Het is immers belangrijk om de geestelijke gezondheid van het zorgpersoneel te kunnen opvolgen, en meer bepaald de evolutie van de posttraumatische stress, van gevoelens van angst en depressieve stoornissen. Deze groep wordt door de studies beschouwd als bijzonder kwetsbaar voor de effecten van de crisis.

Brupartners voegt eraan toe dat het ook belangrijk is om de geestelijke en lichamelijke gezondheid in aanmerking te kunnen nemen.

Brupartners vraagt om een financiering te voorzien teneinde de gezondheidsberoepen, evenals alle beroepen die ingevolge de Covid-19-crisis als essentieel worden beschouwd, te herwaarderen. Hij vraagt om de omkaderingsnormen van deze beroepen te herzien.

Brupartners stelt²⁹ een oververtegenwoordiging van de vrouwen in de sectoren van de dienstencheques vast (75,8% bezoldigde vrouwen, 37,2% laaggeschoolde loontrekkenden tegen 12,1% voor de Brusselse interne werkgelegenheid), de uitzendarbeid (53,9% bezoldigde vrouwen, 64,3% hooggeschoolde loontrekkenden tegen 60,3% voor de Brusselse interne werkgelegenheid), de zorgsector en de detailhandel (56,6% bezoldigde vrouwen).

3. Bijlage 1

Brupartners wenst de aandacht te vestigen op bijlage 1³⁰ van het Verslag betreffende de onvolledige lijst van ontbrekende gendergegevens in het Brussels gewest. Inderdaad, er ontbreken met name gegevens en cijfers inzake :

- werkgelegenheid : beroepen x gender, sectorale impact van de crisis x gender, corona ouderschapsverlof, beperking van de wekelijkse arbeidsduur x gender, her-aanwerving van het personeel in tijdelijke werkloosheid x gender, de beroepsopleiding, de officiële statistieken inzake telewerk...
- ongelijkheid en bestaansonzekerheid : de niet-bezoldigde taken x gender, de impact van de crisis x gender, de situaties van eenoudergezinnen na de Covid-19-crisis...
- geweld : seksueel pesten op straat, seksueel geweld...
- gezondheid : statistieken over de impact en opvolging van andere ziekten, fysiologische problemen (slapen) x gender, nieuwe stoornissen (« zoom vermoeidheid » x gender,

²⁸ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

²⁹ Bronnen : FOD Economie - DGSIE (EFT), KSZ, RSZ, calculs view.brussels.

³⁰ Verslag, p. 81.

gewestelijke studie geestelijke gezondheid x gender, impactstudie gezondheid
zorgpersoneel...

*

* *