

8 ACTIES & 9 AANBEVELINGEN

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

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.

Merk op : sommige acties/aanbevelingen hebben een rechtstreeks verband met een bepaald werkerrein van het Contract voor Economie en Tewerkstelling : de upgrade van sommige gewestelijke instanties, buurtdiensten, sociale economie, dienstencheques en de wil om meer Brusselaars in de openbare sector aan te werven.

I. 8 ACTIES in de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt

1/ Informatie/opleiding voor humanresourcemanagers en bedrijfsleiders over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Informatietools betreffende gendermainstreaming bezorgen aan bedrijfsleiders en humanresourceverantwoordelijken en hen een opleidingscyclus rond dit thema aanbieden, zodat het personeelsbeleid met dit principe rekening houdt.

Inhoud van deze informatie/opleiding :

- op bedrijfsniveau, een analyse van het aantal mannen en vrouwen met een verantwoordelijke functie en bepaling van de berekende doelstellingen inzake het aantal vrouwen dat in alle functies met verantwoordelijkheid en in de Raden van Bestuur moet worden behaald ;
- neutrale wervings- en promotieprocedures (functiebeschrijvingen, wervingscriteria, gemengde jury's, enz.); bijzondere aandacht moet gaan naar de neutraliteit bij mondelinge gesprekken ;
- neutrale functies/functiebeschrijvingen ;

- modaliteiten voor de invoering van een intensieve begeleiding van een loopbaantraject in een genderperspectief ;
- de gelijkmatige verdeling van de familiale taken binnen het gezin stimuleren. Zo moet bijvoorbeeld zowel in de openbare als in de privé-sector een cultuur worden ingevoerd waarbij de gezinslasten en de huishoudtaken evenredig worden verdeeld, door het bijvoorbeeld als normaal en wettig te beschouwen dat een man, ongeacht zijn plaats in de hiërarchie, soms om familiale redenen een halve dag verlof neemt ;
- het personeel (vooral vrouwen) informeren over de gevolgen van de keuze voor halftijds werk op het pensioen en de sociale rechten over het algemeen ;
- modaliteiten om de verscheidenheid op de werkvloer te stimuleren : hoe kunnen de werkomstandigheden worden veranderd/verbeterd om deze verscheidenheid mogelijk te maken ?

Voorstel voor de realisatie hiervan : een samenwerkingsovereenkomst sluiten met een instantie die opleidingen aanbiedt.

2/ Promotie van goede *gendermainstreamingpraktijken* in de Brusselse ondernemingen door een oproep tot projecten (naar de ondernemingen toe) uit te schrijven

Voorbeelden van mogelijke projecten :

- projecten voor « meer verscheidenheid op de werkvloer » in hoofdzakelijk mannelijke of vrouwelijke sectoren, bijvoorbeeld via de invoering van een stelsel van peterschap ter bevordering van de integratie van vrouwen in voornamelijk mannelijke sectoren (het bouwwezen, ...). Een gelijkaardig peterschap kan eveneens worden ingevoerd voor mannen in voornamelijk vrouwelijke sectoren. Om een versnippering van gewestelijke middelen te vermijden moet deze actie in de al bestaande maatregelen inzake « voogdij » worden geïntegreerd ;
- projecten voor de uitwerking van neutrale functiebeschrijvingen, in navolging van het EVA-project. Er werd immers vastgesteld dat de beschrijving van een functie die steeds door een man werd ingenomen, steeds werd opgemaakt vanuit het perspectief om een man aan te werven ;

3/ Een oproep tot proefprojecten voor (voor)opleidingen uitschrijven

Voorbeelden van mogelijke projecten :

- opleidingen die resulteren in plaatselijke tewerkstelling voor vrouwen in nood die kan dienen als springplank voor een volledige professionele integratie ;
- « Vooropleidingsinitiatieven » voor vrouwen die omwille van familiale, sociale en/of culturele redenen geen toegang tot de arbeids- en opleidingsmarkt hebben ;

4/ Een of meer sensibiliseringscampagnes voor de Brusselse (m/v) werknemers en werkzoekenden

Voor volgende vragen sensibiliseren :

- gevolgen van de keuze voor deeltijds werk voor het pensioen en de sociale rechten over het algemeen ;
- de gelijkmatige verdeling van de familiale taken binnen het gezin stimuleren ;
- vrouwen/mannen stimuleren om beroepen en opleidingen te kiezen waarin ze weinig vertegenwoordigd zijn ;

5/ Beter statuut en betere arbeidsvoorwaarden in het stelsel van de dienstencheques en het gebruik ervan in Brussel stimuleren

- voltijdse contracten stimuleren ;
- de opleiding van deze werknemers stimuleren en er een recht van maken. Voor hen kan beroepsopleiding eveneens gelijkstaan met een groter zelfvertrouwen. Vaak gaat het om minder assertieve werknemers die voor assertieve gebruikers werken ;
- bij de organisatie van het werk moet worden toegezien op de verplaatsingen van de werknemer en de verschillende 'werkterreinen' op één en dezelfde dag. De werkterreinen waarop de werknemers enkele uren per dag bezig zijn en die in verschillende delen van de hoofdstad liggen, kunnen voor mobiliteitsproblemen zorgen en een voltijdse betrekking in de weg staan (niet zelden wordt de tijd om van het ene naar het andere werkterrein te gaan niet als werktijd beschouwd).

6/ Een overzicht van de opvangplaatsen maken en de noden bestuderen

Een uniek overzicht opmaken, waarin op geografische basis alle kinderbewaarplaatsen, crèches en opvangplaatsen van het hele Brusselse Gewest worden opgenomen. Dit overzicht wordt regelmatig bijgewerkt en wijd verspreid onder ouders met jonge kinderen en toekomstige ouders.

De noden van de verschillende opvangtypes analyseren (klassieke opvang, opvang van zieke kinderen, opvang van kinderen van mensen met soepele werktijden, opvang van kinderen van mensen met onderbroken werktijden, opvang van kinderen van werkzoekenden, ...).

7/ Het onderzoek naar de toestand van de vrouw op de Brusselse arbeidsmarkt voortzetten

Voorstellen van enkele te bestuderen vragen :

- bepalen of overgekwalificeerde vrouwen eveneens te maken krijgen met de bestaande loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen met eenzelfde functie. Bij wijze van voorbeeld bepalen of een vrouw met een universitair diploma die wordt aangeworven voor een functie waarvoor een graduaatsdiploma volstaat, minder verdient dan haar mannelijke collega's met een graduaatsdiploma die voor een gelijkaardige functie worden aangeworven ;
- de redenen bestuderen waarom vrouwen vaker een contract van beperkte duur aangeboden krijgen. Deze studie moet met name een antwoord bieden op de volgende vragen : is het mogelijk dat een van de redenen waarom vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de groep werknemers met tijdelijke contracten betrekking heeft op de angst van de werkgever voor zwangerschappen ? Zijn vrouwen zonder kinderen oververtegenwoordigd in de groep van vrouwen met een tijdelijk arbeidscontract ?
- een typologie opstellen van de gebruikers van de dienstencheques in Brussel, om tot een analyse te komen waarom er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest minder interesse voor dienstencheques is ;
- de voorwaarden en redenen bepalen waarom vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin hun job opgeven. De pistes voor loopbaanvermindering en -onderbreking onderzoeken ;
- de evaluatieroosters in ondernemingen en de functieclassificaties onderzoeken om te bepalen of vrouwen de toegang tot bepaalde verantwoordelijke functies wordt ontzegd omdat de beschrijving van deze

functies is opgesteld op basis van typisch mannelijke criteria of omwille van een bijzondere bedrijfscultuur ;

- de stelsels van variabel loon in de openbare diensten onderzoeken. Een deel van het loon van sommige ambtenaren bestaat immers uit « projectpremies ». Dit deel van het loon hangt soms af van bepaalde voorwaarden, zoals minimaal een 4/5-contract. Deze studie kan bepalen of vrouwen en mannen volgens dit variabel deel van het loon gelijk zijn ;
- gendergegevens bij DIMONA onderzoeken om het aantal werknemers met onderbroken uurroosters te bepalen en een studie bestellen om deze gegevens te onderzoeken ;
- onderzoeken wat de noodzaak is van onderbroken uurroosters in activiteitensectoren waarin dit fenomeen momenteel opduikt en er alternatieven voor zoeken ;
- bestuderen welke gevolgen opleidingen hebben op de beroepssituatie van mensen die deze volgen, vanuit een genderperspectief, met bijzondere aandacht voor vrouwen van niet-Europese origine ;
- De nood aan opvangplaatsen analyseren (zie ook punt 6).

8/ Binnen het secretariaat van de ESRBHG een medewerker/-ster aanduiden die de vragen i.v.m. *gendermainstreaming* moet opvolgen.

II. 9 AANBEVELINGEN in de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt

1/ Een adviesraad oprichten

De Economische en Sociale Raad stelt voor om in het Brussels Gewest een permanente en autonome Raad met adviesbevoegdheden op te richten. Een dergelijke Raad moet zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale gesprekspartners en mensen op het terrein en moet alle adviesraden in Brussel mobiliseren. Hij moet de discriminaties tussen mannen en vrouwen op de volgende domeinen bestuderen: huisvesting, tewerkstelling, werkloosheid, mobiliteit, wetenschappelijk onderzoek, onderwijs, opleiding, internationale betrekkingen, ...

Deze permanente structuur moet ook werkgroepen oprichten om sommige onderwerpen in verband met gelijkheid tussen vrouwen en mannen verder uit te werken. De Regering wordt verzocht om deze Raad te installeren.

De ESRBHG stelt voor dat dit adviesorgaan wordt ondergebracht in de Brusselse administratie, onder voogdij van de Minister/Staatssecretaris voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De Raad bevestigt dat volgens hem een dergelijke structuur de Brusselse sociale gesprekspartners niet kan negeren.

2/ Een gewestelijk jaarverslag opmaken

De ESRBHG nodigt de Brusselse Regering uit om een globaal jaarverslag op te maken over de invoering van het actieprogramma van Peking op het Brussels niveau. Dit jaarverslag moet per bevoegdheid het beleid van elke Minister en elk lid van het College van Burgemeester en Schepenen uitvoerig beschrijven. Tevens moet dit verslag melding maken van het beleid in communautaire aangelegenheden.

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

De ESRBHG 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-Voorzitter en de Staatssecretaris bevoegd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen moeten een onderhandelingsproces op gang brengen met het oog op de ondertekening van een dergelijk akkoord.

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

4/ Onder andere op basis van genderstatistieken analyse- en opvolgingsinstrumenten creëren

- creatie van genderindicatoren en een permanente controle van de evolutie van de gelijke toegang tot alle sectoren en de regelmatige uitwerking van statistieken op dit vlak. Deze genderindicatoren moeten worden ontworpen volgens de voorschriften van de Interministeriële Conferentie voor Gelijkheid van Kansen, zodat de cijfergegevens op elkaar kunnen worden afgestemd ;
- bovendien wenst de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dat alle statistische gegevens die hij ontvangt eveneens gendergerelateerd zijn ;
- uitwerking van de statistieken op basis van geslacht en nationaliteit om het gebrek aan cijfers met betrekking tot de toestand van niet-Europese vrouwen op de arbeidsmarkt te verdoezelen. Integratie van genderstatistieken in de « etnische » statistieken die eventueel zullen worden uitgewerkt ;
- de uitwerking van genderstatistieken inzake de toepassing van artikel 60 van de organieke wet op de OCMW's stimuleren ;
- inzameling door 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.

5/ Bijkomende opvangplaatsen creëren

De ESRBHG wil de bevoegde Regeringen (de Waalse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschap, de gemeenten, het Gewest, ...) aanmoedigen om tegen een geringe kost bijkomende plaatsen te creëren voor de opvang van kinderen, ouderen en gehandicapten, zodat de hulpverlening voor deze mensen en de kost die dit met zich zal meebrengen de tewerkstelling van vrouwen niet afremt.

In dit proces moet rekening worden gehouden met de verschillende bestaande opvangbehoeftes : klassieke opvangplaatsen, opvang van zieke kinderen, opvang van kinderen van werknemers met soepele werktijden, opvang van kinderen van ouders met onderbroken werktijden, opvang van kinderen van werkzoekenden.

Veel laaggeschoolde vrouwen die zeer kwetsbaar zijn voor de valkuilen van de tewerkstelling hebben trouwens een gebrek aan vertrouwen tegenover de arbeidsmarkt. Zij zijn dan ook geneigd om terug te vallen op hun rol als moeder om een zekere bevrediging en sociale erkenning te krijgen, en zullen dus moeilijk aanvaarden om hun kinderen aan andere mensen toe te vertrouwen. Dit psychologische obstakel verdient bijzondere aandacht om er voor te zorgen dat ook deze vrouwen zich op de arbeidsmarkt kunnen begeven.

De ESRBHG vraagt in het bijzonder om :

- de opvangstructuren voor kinderen van vrouwen die een opleiding willen volgen uit te breiden ;
- begrotingsruimtes vrij te maken om onmiddellijk crèches op te richten ;
- de oprichting van crèches in openbare instellingen, zoals ziekenhuizen en OCMW's, aan te moedigen ;
- de opening van buurtcrèches en de oprichting van bedrijfscrèches per economisch gebied (gemeenschappelijke bedrijfsbehoeften samenvoegen) actief aan te moedigen. Doordat crèches per zone worden opgericht, waardoor kinderen van werknemers van verschillende ondernemingen kunnen worden opgevangen, kunnen de kosten van deze crèches voor de ondernemingen worden teruggedrongen (schaaleconomie) ;
- crèches in scholen of in de buurt van scholen op te richten, zodat de kleine broertjes en zusjes van schoolgaande kinderen en de kinderen van het schoolpersoneel kunnen worden opgevangen, om zo de ouders minder mobiliteitsproblemen te bezorgen. Mobiliteitsproblemen zijn immers een belangrijke reden waarom sommige moeders beslissen om deeltijds te gaan werken. De oprichting van dergelijke crèches moet voor alle gemeentescholen gelden ;
- samenwerkingsakkoorden tussen gemeenten aan te moedigen om de bestaande plaatsen zo optimaal mogelijk te benutten.

6/ De genderdimensie in de (voor)opleidingen van (m/v) werkzoekenden stimuleren en integreren

De ESRBHG nodigt de instanties voor volwassenenopleidingen (Bruxelles-Formation, VDB-RDB, privé-operatoren [SPI-instanties], ...) uit :

- om geschikte opleidingen aan te bieden waarin de genderdimensie wordt geïntegreerd om te strijden tegen obstakels die mannen en vrouwen verhinderen om voor een beroep te kiezen dat voornamelijk door personen van het andere geslacht wordt uitgeoefend ;
- om de mensen aan te moedigen om voor niet-gendergerelateerde opleidingen te kiezen ;
- 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 jaarlijks een opleidingscyclus te organiseren, die uitsluitend is voorbehouden voor vrouwen en waarin ze kennis kunnen maken met verschillende « mannelijke beroepen » om er vervolgens een te kiezen. Nadien zullen ze een opleiding voor dat beroep krijgen, eerst in niet-gemengde, nadien in een gemengde groep. Zij zullen ook professionele opvolging krijgen om hun slaagkansen te verhogen in beroepen, die voornamelijk door mannen worden ingenomen. Een dergelijke opleidingscyclus moet ervoor zorgen dat een groot aantal vrouwen dit beroep gaat uitoefenen. Er moet trouwens een gelijkaardige opleidingscyclus worden opgestart voor mannen om hen toegang te verlenen tot beroepen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend ;
- 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 ESRBHG nodigt de Regeringen die bevoegd zijn voor beroepsopleiding uit :

- 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 sturen¹ ;
- 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.

7/ « Tweedelijnsopleidingen » (opleiding van « tussenpersonen »)

De overheden en de inrichtende machten aansporen om te strijden tegen genderstereotiepen in de kinderopvang en in het onderwijs en de opleidingen :

- het personeel in de kinderopvang opleiden om genderstereotiepen te bestrijden ;
- in de cursussen van toekomstige onderwijzers een module 'sensibilisering voor genderstereotiepen' invoeren. Deze module werd goedgekeurd voor de opleiding van kinderverzorgsters in de Franse Gemeenschap. Het is zaak om dit initiatief uit te breiden naar alle graden en in alle gemeenschappen ;

¹ Om deze database te concretiseren, zie : DE BRIER C., PORNET Th., VAN DE NBERGHEN Th., « Analyse DOFFO relatif à l'établissement d'un cahier des charges pour le développement d'une application sur la formation professionnelle en Région Bruxelloise », verslag goedgekeurd door de Adviescommissie van 26 oktober 2004.

- sensibilisering in de scholen op belangrijke momenten waarop keuzes worden gemaakt en richtingen worden gekozen, om te vermijden dat jongeren studierichtingen gaan kiezen volgens hun geslacht ;
- deze verschillende opleidingen en sensibilisering moeten tevens de ouders bewust maken van de genderstereotiepen bij de keuze van de kinderopvangdienst of van de school ;
- ertoe aanzetten om een opleiding over gendermainstreaming en een sensibilisering voor beroepsdiscriminatie van vrouwen in HRM-opleidingen op te nemen ;
- opvoeders en leerlingenbegeleiders een opleiding over genderdiscriminatie en genderstereotiepen laten volgen.

8/ De openbare sector

De ESRBHG 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 de administratie (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 genderstereotiepen ;
- een bijzonder opleidingsplan goedkeuren, en daarbij rekening houden met de discriminatie tussen vrouwen en mannen wat opleidingen betreft.

9/ Buurtdiensten opstarten

Ten eerste verzoekt de ESRBHG de Regering om de bepalingen van de ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen te steunen, om zo initiatieven voor sociale economie in de sector van de buurtdiensten en in het bijzonder in de kinderopvang te doen ontstaan.

Ten tweede vraagt de Raad om in de eerste plaats ondernemingen en verenigingen te financieren, die actief zijn in de sector van de buurtdiensten en in de kinderopvang.

*
* *



8 ACTIES

&

9 AANBEVELINGEN

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