



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

ADVIES

Werkgelegenheidsconferentie op 21/09/2023 over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen

| | |
|------------------------------------|---------------------------|
| Aanvrager | Minister Bernard Clerfayt |
| Aanvraag ontvangen op | 28 juni 2023 |
| Advies uitgebracht door de RGVM op | 5 september 2023 |

Vooraf

Op 21 september 2023 organiseert de minister van Arbeid, in samenwerking met de federale minister voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit de derde jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie. Dit jaar staat het thema van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen centraal.

De federale minister van Economie en Arbeid heeft de gewestelijke minister van Werk gevraagd om, in samenwerking met de sociale partners, tot de werkgelegenheidsconferentie bij te dragen door hun bevindingen en aanbevelingen betreffende de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te delen. Het doel van de conferentie is om tot een actieplan te komen met maatregelen om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te bevorderen.

De Brusselse minister van Werk heeft aldus aan de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna « RGVM of de Raad ») gevraagd om de bevindingen, uitdagingen en aanbevelingen te belichten die hij op dit vlak het belangrijkste vindt.

De Raad betreurt de relatief korte termijn voor het indienen van een bijdrage, die ook nog eens in de schoolvakantie valt.

Bij het opstellen van dit advies heeft de RGVM zich op verschillende werken gebaseerd, waaronder :

- Het verslag van de RGVM van 15/04/2021 over de impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel¹ ;
- Het advies van de RGVM van 29/06/2021 betreffende het Brussels gewestelijk actieplan ter steun ondersteuning van eenoudergezinnen² ;
- Het ontwerp van memorandum 2023 van de RGVM (thema werkgelegenheid/opleiding)³ ;
- De studie van Jump over « Vrouwen aan de top van de BEL20 » (2023)⁴ ;
- De studie over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2023)⁵ ;
- Het advies van de RGVM van 18/11/2022 betreffende de ratificatie van Verdrag 190 inzake geweld en pesterijen op het werk⁶ ;
- Het advies van de RGVM van 27/09/2022 betreffende het Brussels Plan inzake *gendermainstreaming* en gelijkheid tussen vrouwen en mannen 2022-2025⁷ ;
- De belangrijkste pijlers van de bevindingen en aanbevelingen voor België op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg⁸ ;
- De Dulbea-studie « Le coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé de paternité peut aider » (2020)⁹.

¹ [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES RECOMMANDATIONS COVID1_NL_2021_DEF.pdf \(irisnet.be\)](https://irisnet.be/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RECOMMANDATIONS_COVID1_NL_2021_DEF.pdf).

² [RGVM-AVIS-Plan-de-soutien-aux-femmes-Monoparentales-29-juni-2021-docx.pdf \(irisnet.be\)](https://irisnet.be/RGVM-AVIS-Plan-de-soutien-aux-femmes-Monoparentales-29-juni-2021-docx.pdf).

³ Werk in uitvoering.

⁴ [JUMP_BEL20_ranking-Report_VF_Fr.pdf](https://irisnet.be/JUMP_BEL20_ranking-Report_VF_Fr.pdf)

⁵ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230123.pdf

⁶ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/RGVM-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf.

⁷ [Advies van 27/09/2022 van de RGVM over het Plan Bruxellois de Gendermainstreaming et d'Egalité entre les femmes et les hommes 2022-2025](https://irisnet.be/Advies-van-27-09-2022-van-de-RGVM-over-het-Plan-Bruxellois-de-Gendermainstreaming-et-d'Egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2022-2025).

⁸ [Homepage | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](https://irisnet.be/Homepage-|-Federale-Overheidsdienst-Werkgelegenheid,-Arbeid-en-Sociaal-Overleg-(belgie.be))

⁹ <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>

Advies

1. Bevindingen

1.1 Ongelijkheden en bestaansonzekerheid

De RGVM wijst op de bevindingen van het verslag¹⁰ van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, waaruit blijkt dat de arbeidsmarkt de afgelopen decennia steeds meer vervrouwelijkt is. De tewerkstellingsgraad van vrouwen steeg van 50% in 1995 tot 67% in 2021. In dezelfde periode werd vastgesteld dat de tewerkstellingsgraad van mannen vrij stabiel is gebleven op iets minder dan 75%. Vrouwen blijven ondervetegenwoordigd onder degenen met een baan, ondanks een lagere werkloosheidsgraad dan hun mannelijke tegenhangers, en ze zijn vaker inactief en staan daardoor buiten de arbeidsmarkt.

Hoewel **de Raad** de stijging van de tewerkstellingsgraad van vrouwen toejuicht, wenst hij twee belangrijke elementen te benadrukken. Ten eerste werken vrouwen hun hele leven lang, zowel bezoldigd (via hun baan) als onbezoldigd, doorheen de huishoudelijke en gezinstaken, waarvan zij in 2023 nog steeds het overgrote deel verrichten. Deze dubbele werkdag is de bron van heel wat ongelijkheden. Ten tweede, hoewel de tewerkstellingsgraad is verbeterd, wijst **de RGVM** erop dat het belangrijk is om na te gaan in welk soort banen vrouwen zijn vertegenwoordigd. Het doel dat moet worden nagestreefd, is de toegang tot een *kwaliteitsvolle* baan, die toegang geeft tot economische en financiële autonomie voor elke burger, en geen verschuiving naar onzeker werk.

De beroepslevens van vrouwen en mannen zijn dus structureel ongelijk. Gemiddeld hebben vrouwen niet dezelfde kansen, komen ze niet vooruit in dezelfde sectoren, bereiken ze niet dezelfde loonwaarderingen¹¹ en kunnen ze geen aanspraak maken op hetzelfde pensioenniveau als mannen. Deze ongelijkheden weerspiegelen de collectieve keuzes van de maatschappij, versterkt door genderstereotypen. Ze hebben een impact op de economische en financiële autonomie van vrouwen en op hun toegang tot de huidige en toekomstige sociale zekerheidsrechten. Deze structurele problemen vragen om structurele antwoorden.

In België verdienen vrouwen in 2021 immers gemiddeld 8% minder dan mannen. Dit verschil loopt op tot 21% (gemiddeld bruto jaarloon) als er geen rekening wordt gehouden met de arbeidsduur. Uit dit cijfer blijkt ook dat deeltijdwerken één van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof is. In 2018 werkte 43% van de vrouwen deeltijds, tegenover 11% van de mannen¹². **De Raad** benadrukt dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen ook van de verschillende sectoren afhangt.

De RGVM vestigt de aandacht op de gevolgen van de niet-lineaire loopbanen van vrouwen en de meer globale en structurele zorgbelasting (zowel mentaal, fysiek als organisatorisch en/of financieel), die een grote invloed op hun toegang tot werk, opleiding en promotie hebben.

¹⁰ « De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen », Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023, https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230_123.pdf.

¹¹ Samenvattend verslag van een studie over bijkomende verloningselementen in België in 2019 en 2020.pdf (rsz.be).

¹² [Microsoft Word - 2023-Loonkloofcijfers-FR \(belgium.be\)](#).

De Raad wil derhalve voorkomen dat mogelijke systemische ontsporingen zouden verergeren door regeringen te waarschuwen voor discriminaties naar vrouwen toe in verband met nieuwe werkwijzen, tijdelijke werkloosheid, zwangerschap en moederschap¹³, gedwongen deeltijdwerk (om redenen die verband houden met de arbeidsmarkt), gewoon ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en andere zorggerelateerde onderbrekingen, enz.

De RGVM benadrukt de bevinding¹⁴ inzake de ongelijke kosten van ouderschap voor vrouwen en mannen. Volgens een ULB-Dulbea-studie uit 2020 leidt het moederschap voor moeders tot 8 jaar na de eerste geboorte tot een gemiddelde inkomensdaling van 43%. Voor vaders wordt er geen vergelijkbare daling vastgesteld. Deze kost wordt met name verklaard door het feit dat moeders veel meer kans hebben dan hun partners om na de geboorte van hun kind niet te kunnen werken. De studie benadrukt echter het feit dat het verlengen en verplicht stellen van geboorteverlof (voor vaders en co-moeders) een doeltreffende hefboom is om de periode waarin moeders niet kunnen werken, te verkorten en de ongelijkheden in de loopbaan te beperken.

De Raad herhaalt dat de prijs in geen geval een grotere bestaansonzekerheid voor vrouwen op de arbeidsmarkt mag zijn of *in fine* hun pensioeninkomen niet mag beknotten.

De RGVM vestigt ook de aandacht op het toenemende fenomeen van bestaansonzekerheid, dat steeds vaker bepaalde categorieën werknemers treft en waarvoor dringend een actieplan moet worden ingesteld om dit fenomeen in te dammen, waarvan de systemische effecten in het hele leven van mensen zijn geworteld en gevolgen voor de gezinnen hebben.

Tot slot wil **de Raad** ook de aandacht vestigen op de onzekere situatie van mensen zonder papieren, die nog steeds arbeidskrachten vormen die aan de willekeur van de illegale arbeidsmarkt zijn overgeleverd. De meesten van hen zijn onzichtbaar en dus is het moeilijk om hun aantal in te schatten. Het ontbreken van een echt opvangbeleid draagt bij tot de versterking van dit fenomeen. Hij herhaalt dat er volgens een studie van de VUB in België 112.000 mensen zonder papieren zijn, van wie bijna de helft in Brussel woont¹⁵ en van wie minstens de helft vrouw zou zijn.

Tot slot, in het algemeen, en dit zal in de aanbevelingen worden benadrukt, wijst **de RGVM** op het gebrek aan cijfers over de arbeidsmarkt voor vrouwen in Brussel.

1.2 Eenoudergezinnen

In het kader van deze werkgelegenheidsconferentie wil **de RGVM** ook de aandacht vestigen op het feit dat in Brussel 1 op 3 gezinnen een eenoudergezin is en dat 85% van de eenoudergezinnen in Brussel een vrouw als gezinshoofd heeft. Alleenstaande moeders zijn sociaal erg kwetsbaar: lage activiteitsgraden (44%), lage tewerkstellingsgraad (36%), hoge werkloosheidsgraad (17%), groter risico om in langdurige werkloosheid te vervallen en huisvestings- en gezondheidsproblemen. Ze staan alleen in voor de zorgtaken¹⁶. De armoederisicograad (<60% van het mediane netto-inkomen) bedraagt 30,5% voor eenoudergezinnen met kinderen ten laste¹⁷.

¹³ <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ <https://emnbelgium.be/fr/nouvelles/il-y-112000-personnes-sans-titre-de-sejour-en-belgique-selon-une-nouvelle-etude-de-la>.

¹⁶ *Idem*, blz. 39.

¹⁷ EU-SILC-enquête, 2022, blz. 7. <https://www.luttepauvrete.be/resultats-de-lenquete-eu-silc-2022/>.

1.3 Mix van vrouwen en mannen in het bestuur

In 2011 heeft België als één van de eerste landen ter wereld een minimumquotum ingesteld van 33% vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur (RvB) van beursgenoteerde bedrijven¹⁸. Als gevolg van deze verplichting is het aantal vrouwelijke bestuurders van 8% in 2008 tot 39% gestegen, zonder dat de vrouwelijke bestuurders echter raden van bestuur voorzitten, niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden of ondervertegenwoordigd zijn in comités. Er moet dus worden vastgesteld dat dit niet tot een eerlijkere vertegenwoordiging van vrouwen aan de top van het bedrijfsleven heeft geleid.

De RGVM wijst er in de Jump-studie op dat het aantal vrouwen in de uitvoerende comités van de BEL20-bedrijven in het 1^{ste} kwartaal 2023 16,7% bedraagt, wat onder het Europese gemiddelde van 19% ligt.

2. Aanbevelingen

De RGVM heeft kennis genomen van de studie¹⁹ betreffende de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en steunt alle aanbevelingen.

De Raad staat positief tegenover het raadplegingsproces vanwege de gefedereerde entiteiten in het kader van de werkgelegenheidsconferentie. In dit proces wijst hij erop dat er nood is aan een gecoördineerd en transversaal beleid, waarbij de regeringen concrete verbintenissen ontwikkelen en aangaan.

2.1 Algemene aanbevelingen

a) Gendermainstreaming

De RGVM benadrukt het belang van een alomvattende aanpak van de kwestie van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het is noodzakelijk om een combinatie van maatregelen op verschillende niveaus in te voeren die een samenhangend geheel vormen. Het succes van de maatregelen hangt af van een gecoördineerde inspanning vanwege overheden, ondernemingen, verenigingen en de samenleving als geheel.

b) Inzameling van genderspecifieke gegevens

Opnieuw benadrukt **de Raad** dat genderspecifieke gegevens over de vertegenwoordiging en inschakeling van vrouwen in het Brusselse sociaaleconomische leven noodzakelijk zijn.

Om onzekere situaties te voorkomen, benadrukt **de RGVM** dat de genderspecifieke gewestelijke statistieken op een transversale wijze moeten worden ingezameld, in het bijzonder in materies die onder de bevoegdheden « werkgelegenheid » van de Gewesten vallen, en vraagt hij om :

- De bevoegde overheden aan te moedigen om genderspecifieke cijfers in te zamelen over de impact van de opeenvolgende werkgelegenheids crisissen in Brussel (ontslagen, aftredens,

¹⁸ [JUMP BEL20 ranking-Report VF Fr.pdf](#).

¹⁹ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230123.pdf.

aanwervingen, promoties, veranderingen in werktijden, ouderschapsverloven, ...), evenals over het armoederisico van werknemers en werkneemsters ;

- Genderspecifieke cijfers te verzamelen over opleidingen die door ondernemingen per type opleiding worden aangeboden (bijv. digitale opleidingen, die meestal door mannen worden gevolgd) ;
- Ondernemingen sterk aan te bevelen om genderspecifieke resultaten van welzijns- en betrokkenheidsenquêtes te verstrekken, zodat ze de overheden die verantwoordelijk zijn voor de Brusselse diversiteitsplannen zouden kunnen helpen bij het nemen van de nodige corrigerende maatregelen om een werkomgeving met gelijke waardigheid en kansen voor vrouwen en mannen te waarborgen. Deze enquêtes en hun gendergegevens moeten een voorwaarde zijn om het diversiteitslabel van Actiris te verkrijgen ;
- Te beschikken over een genderspecifieke visie en indicatoren (volgens leeftijdsgroep, studieniveau, duur van de inactiviteit, enz.) in de studies over de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest, met name deze uitgevoerd door het BISA²⁰ en view.brussels²¹ ;
- Genderspecifieke statistieken op te stellen inzake zwartwerkers, zelfstandigen in bijberoep, vrouwelijke zorgverleners, mensen zonder papieren en vrouwelijke slachtoffers van geweld²² ;
- Een grondige evaluatie te maken van het systeem van dienstencheques en uitzendarbeid (waarvoor de gegevens niet altijd duidelijk zijn), en met name van de naleving van de wettelijke voorwaarden, door intersectionaliteit toe te passen op statistische gegevens met betrekking tot gender, origine, gezinssituatie (eenouderschap) en het risico op onzekerheid en armoede.

c) Intersectionaliteit

Om ervoor te zorgen dat niemand links wordt gelaten, vraagt **de Raad** om :

- In de gewestelijke wetgeving definities van intersectionele en gecumuleerde discriminatie op te nemen, naar het voorbeeld van wat er in het federale parlement werd besproken²³ ;
- Een intersectionele benadering teneinde de doeltreffendheid van *gendermainstreaming* te vergroten ;
- De heterogeniteit van sociale groepen te erkennen ;
- De factoren te analyseren die de genderongelijkheid vergroten (gekruiste discriminaties) ;
- Na te denken over de identificatie van andere discriminatiecriteria.

In zijn verslag van 15/04/2021 over de impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel²⁴ vroeg **de RGVM** om onverwijld een grootschalig intersectioneel onderzoek naar de genderspecifieke impact van de COVID-19-crisis in België te verrichten, om zo een gedetailleerd inzicht te krijgen in de gevolgen op zowel individueel vlak (gezondheid en welzijn, gezinsleven, beroepsleven, ...) als in maatschappelijke termen (volksgezondheid, gemeenschapsleven, economie, ...), en om een relevante richting te geven aan de beleidsmaatregelen die als antwoord op de crisis en in termen van herstel moeten worden genomen.

²⁰ <https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-FR.pdf>.

²¹ https://www.actiris.brussels/media/3gkphpmu/2022-11-view-brussels-etat-des-lieux_compressed-h-FD18E273.pdf.

²² *Idem*.

²³ <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?legislat=55&dossierID=3366>.

²⁴ [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RECOMMENDATIONS_COVID1_FR_2021_DEF.pdf](https://www.conseil-bruxelles.be/medias/Conseil-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RECOMMENDATIONS_COVID1_FR_2021_DEF.pdf) (irisnet.be).

De Raad riep ook op om de intersectionele benadering die de situatie zichtbaar maakt van bepaalde vrouwen die tegelijkertijd te maken hebben met verschillende factoren van onzichtbaarheid, uitsluiting en discriminatie - zoals origine, liefdes- en/of seksleven, economische en sociale situatie, gezondheidstoestand, handicap, leeftijd, onderwijs en religie, om er maar een paar te noemen - te veralgemenen door het volgende voor te stellen :

- Methodologieën om de gendereffecten stelselmatig te analyseren op basis van gekruiste discriminatie, d.w.z. rekening houdend met meerdere gelijktijdige discriminatiecriteria ;
- Inclusieve en transversale beleidsmaatregelen die gendergelijkheid bevorderen door deze met andere factoren van ongelijkheid te kruisen ;
- Antwoorden op migratie, rekening houdend met genderkwesties, maar ook met racisme en kolonialisme ;
- Armoedemainstreaming in het herstelbeleid integreren ;
- Beleidslijnen aannemen die rekening houden met de situatie van oudere vrouwen, met name op het gebied van huisvesting, gezondheid, digitale inclusie en sociale bescherming.

2.2 Bijzondere aanbevelingen

a) Toegang tot opvangstructuren

De Raad vraagt om de kwaliteitsvolle publieke en niet-commerciële opvangstructuren die voor iedereen toegankelijk zijn, te versterken : crèches, buitenschoolse opvang, zorg voor afhankelijke personen, thuishulp en -verzorging, verpleging, enz. Diensten buiten de schooluren en tijdens vakanties ontwikkelen als fundamentele hefboom voor de toegankelijkheid tot werk en het ondernemerschap voor vrouwen.

Vandaag bedraagt de dekkingsgraad van de crèches in Brussel 30% en worden er zeven op tien plaatsen gesubsidieerd²⁵. Het gebrek aan plaatsen, en vooral het gebrek aan financieel toegankelijke plaatsen, is één van de structurele oorzaken van loopbaanongelijkheden. Vrouwen zullen altijd hun bezoldigde werktijd moeten verminderen, des te meer daar de toegang tot tijdskrediet om voor een kind te zorgen onmogelijk werd gemaakt voor deeltijdse werknemers, waarvan de meesten vrouwen zijn. Het gebrek aan toegankelijke plaatsen in opvangstructuren vergroot niet alleen genderongelijkheden, sociale ongelijkheden en verarming van ouders (en kinderen), maar leidt ook tot een overbelasting van het personeel, met ernstige gevolgen in termen van welzijn van het personeel en de opgevangen personen (zoals meerdere schandalen aan Nederlandstalige zijde hebben aangetoond).

De RGVM vraagt om de erkenning van de coördinerende functies in deze structuren te verbeteren, en om dientengevolge de omkaderingsnormen te versterken om de huidige werknemers te ontlasten en de kwaliteit van de opvang te verbeteren. Momenteel is de norm 7 kinderen per kinderverzorgster/opvangwerkster aan Franstalige kant en 9 aan Nederlandstalige kant. Om het beroep aantrekkelijker te maken en een betere dienst te verlenen, zou een omkadering van 5 kinderen de norm moeten zijn.

De Raad wijst erop dat werknemers ook zouden moeten kunnen beschikken over kinderopvangsystemen die aan meerdere criteria voldoen : kwaliteit, toegankelijkheid voor iedereen, in voldoende mate en tegen een betaalbare prijs. Hij pleit ook voor meer algemene maatregelen om het combineren van gezin en werk te vergemakkelijken, alsook voor financiële stimuli voor laagbetaalde werknemers en een uitgesproken opleidingsbeleid.

²⁵ https://www.cere-asbl.be/wp-content/uploads/2021/11/13_accueil_des_enfants_-3_ans.pdf.

b) Toegang tot opleiding

De RGVM vraagt om het aanbod van voortgezette opleiding te versterken en toegankelijker en aantrekkelijker te maken. Het zou bijvoorbeeld mogelijk zijn om de aantrekkelijkheid van opleidingen te verbeteren via systemen van kinderopvang en van tenlasteneming van verplaatsingskosten. Andere mogelijkheden zouden de invoering van positieve acties op het gebied van kwalificerende en digitale opleidingen zijn. Een positieve actie is een maatregel die gericht is op het creëren van gelijkheid voor categorieën personen waarvan werd aangetoond dat ze ongelijk zijn in termen van deelname aan de samenleving²⁶. Het gaat om specifieke maatregelen die zijn bedoeld om nadelen die bijvoorbeeld bij personen van vreemde origine of met een handicap zijn vastgesteld, te voorkomen of te compenseren. Het doel is om hen in de praktijk een volledige gelijkheid te waarborgen.

Daarnaast vaagt **de Raad** om opleidingstrajecten voor werkneemsters en werknemers op te zetten, met name in de sector van de dienstencheques en de thuishulp en -zorg - die aanvankelijk als springplanksector werd gecreëerd - maar ook in de sector van de kinderopvang, naar kwaliteitsbanen toe (gezinshulp, zorg-assistent, verpleegkundige, opvoeder, enz.).

Voor de thuishulp- en zorgsector stelt **de RGVM** voor om een opleidingsrichting te creëren met bijkomende plaatsen in de opleidingscentra, zowel SPI als niet-SPI, om zo meer opleidingen te kunnen bieden die toegang kunnen geven tot het beroep van gezinshulp. Dit zou het mogelijk maken om de mobiliteit van huishoudhulpen naar het beroep van gezinshulp te vergroten. Het huidige probleem is immers dat Brussel 3 opleidingscentra voor gezinshulpen heeft. Twee van de drie maken deel uit van de SPI en moeten derhalve werkzoekenden in plaats van werknemers opleiden. Deze realiteit vormt een grote belemmering voor de ontwikkeling van overgangsopleidingen van het beroep van huishoudhulp naar het beroep van gezinshulp, gezien slechts één school dit kan organiseren. Als gevolg hiervan is de wachtlijst te lang. Kandidaten moeten 2-3-4 jaar wachten voordat ze een plaats krijgen. Daarom geven ze het idee van een opleiding vaak op.

Voor de opleidingen van verpleegkundige zou de creatie van een soortgelijke overeenkomst zoals die tussen Forem, CRF, IFAPME en APEF - FeBi bestaat, maar dan met Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB, de toegang tot de beroepen van verpleegkundige en zorg-assistent in Brussel kunnen vergemakkelijken²⁷.

De Raad benadrukt dat het belangrijk is om een digitale opleiding aan te bieden aan de Brusselaars, en in het bijzonder aan laaggeschoolde vrouwen, om de digitale kloof te bestrijden en hen in staat te stellen concurrerder te zijn op een arbeidsmarkt die als gevolg van de crisis sterk is gedigitaliseerd. Hij steunt het Plan voor digitale toegankelijkheid, dat in 8 afzonderlijke ondersteuningsacties voor kwetsbare personen en 4 ondersteuningsacties voor vrouwen voorziet.

Daarnaast dringt **de RGVM** aan op de uitrol van de validatie van vaardigheden om de aan de kwalificerende opleiding gekoppelde beroepscertificering te valoriseren. In 2020 en 2022 vond bijvoorbeeld een proefproject voor kinderopvang aan huis plaats²⁸. Door de valorisatie van de verworvenheden en een aanvullende opleiding kunnen deze personen immers de titel van kinderverzorger verwerven en toegang tot alle soorten opvangstructuren (0-12 jaar) verkrijgen. **De Raad** steunt dit soort proefprojecten en dringt erop aan dat soortgelijke acties zouden worden

²⁶ [Kader nota over positieve acties 2018.pdf \(unia.be\)](#).

²⁷ <https://www.devenirinfirmier.be/accueil>.

²⁸ [Valorisation des Acquis de l'Expérience - VAE - APEF \(apefasbl.org\)](#).

ontwikkeld voor andere soorten beroepen of sectoren met een tekort aan tewerkstelling, zoals de gehandicaptensector (opvoeders) en thuishulp (huishoudhulpen, zorgassistenten, verpleegkundigen, enz.).

Bovendien erkent **de Raad** ook opleiding als een fundamentele hefboom voor de emancipatie van vrouwen, die een doeltreffende aanvulling vormt op de acties tegen geweld. **De RGVM** beveelt Bruxelles Formation derhalve aan om :

- Opleiders te vormen en sensibiliseren voor gendervooroordelen en processen inzake discriminatie van vrouwen ;
- Cijferdoelen te stellen voor het aantal vrouwen dat elk jaar wordt opgeleid ;
- Een gelijkheidsplan voor hun werknemers en bestuur in te stellen.

c) Toegang tot kwaliteitsvolle tewerkstelling en bestrijding van bestaansonzekerheid

De Raad herhaalt dat de integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen inzake tewerkstelling een reflex moet worden.

De RGVM benadrukt ook het belang van een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van bepaalde specifieke beroepen, in termen van zwaarte, verloning en werktijden, zoals met name dienstencheques en grote distributie. Hij benadrukt het belang van een dergelijk onderzoek, ook om mannen aan te moedigen om zich naar banen te richten die meer als vrouwelijk worden beschouwd.

De Raad wijst op de sector van de dienstencheques, die een instrument moet blijven voor de inschakeling van werkzoekenden en een springplank naar vast werk. Erkenningen dienen afhankelijk te worden gesteld van de opstelling, opvolging en evaluatie van de plannen inzake welzijn op het werk (gezondheid, geweld, enz.) in de ondernemingen. Het is ook belangrijk om de lastigheid van deze beroepen te erkennen, zowel wat de toegang tot banen aan het einde van de loopbaan als wat de verloning betreft.

De RGVM vestigt de aandacht op het feit dat werk zoeken ook geld kost. Het is absoluut noodzakelijk om een transversale visie aan te nemen voor de ondersteuning van werkzoekenden door het Gewest, zonder hun situatie te stigmatiseren, en om de ambtenaren die hen opvangen goed op te leiden in hun stappen bij het zoeken naar werk, rekening houdend met de « levensfactoren » (migratie, gezinssituatie, financieel, welzijn, gezondheid, ...), zowel op het vlak van hun activering als op het vlak van de sancties die worden toegepast in het kader van de « beschikbaarheidsprocedure », om *in fine* een grotere bestaansonzekerheid te voorkomen.

De Raad herhaalt dat de financiële emancipatie van vrouwen afhangt van kwaliteitsvol werk. Hij beveelt dan ook aan om de opleidings- en bewustmakingscampagnes uit te breiden in de opleidingsprogramma's van de operatoren die instaan voor inschakeling in werk en opleiding (Actiris, BXL Formation). Hij stelt ook voor om de strijd voor gelijke kansen en tegen ouderlijke en genderstereotypen in te sluiten.

De RGVM benadrukt dat voortgezette opleiding het mogelijk maakt om de inzetbaarheid van werknemers met een doorgaans langere loopbaan te verzekeren, met een voluntaristisch beleid van levenslang leren. Tevens benadrukt hij dat de arbeidsmarkt en de daarop gezochte vaardigheden voortdurend evolueren. Om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vrijwaren, moeten werknemers hun vaardigheden door middel van voortgezette opleiding bijwerken (reskilling en upskilling).

De Raad stelt ook voor om de administratieve procedure voor de erkenning van buitenlandse diploma's in Brussel voor de zogenaamde vrouwelijke sectoren te versterken en te versoepelen, zodat ondergekwalificeerde maar competente vrouwen toegang tot betere lonen en/of banen zouden krijgen.

Tot slot is het belangrijk om rekening te houden met de dimensie van het combineren van privé- en beroepsleven en het belang van de impact daarvan op de werkgelegenheid, gelet op het tekort aan kinderopvangvoorzieningen.

d) Loongelijkheid

De RGVM wijst erop dat loongelijkheid een *conditio sine qua non* is voor gelijkheid. Toch is nog geen enkel land erin geslaagd om deze basisvoorwaarde van non-discriminatie te verzekeren. Daarom heeft België in 2012 een specifieke wet tegen de loonkloof aangenomen, die grote ondernemingen ertoe verplicht om loonstatistieken op basis van gender te publiceren in hun sociale balansen, die door overleg en de goedkeuring van gelijkheidsplannen moeten worden gevolgd. Deze wet zou moeten worden herzien in het kader van de omzetting van de Europese richtlijn inzake loontransparantie. Dit is een unieke kans om de wet van 2012 echt effectief te maken en een einde aan deze loondiscriminatie te stellen.

De Nationale Bank van België is verantwoordelijk voor de controle van de conformiteit van de sociale balansen. Gedurende enkele jaren heeft zij geconsolideerde verslagen opgesteld over de loonverschillen die in deze balansen worden vermeld. Dat doet ze nu niet meer. **De Raad** roept de federale regering op om de NBB te herinneren aan haar verplichtingen door deze geconsolideerde verslagen te eisen en door aanmaningen te sturen naar ondernemingen die geen uitsplitsing van de lonen per geslacht geven of die een loonkloof van meer dan 5% onthullen (zoals voorzien in de Europese Richtlijn).

Tot op heden is er geen instantie die de invoer van deze gegevens controleert, noch wat betreft het bestaan ervan, noch wat betreft de methode die wordt gebruikt om ze te berekenen. Het is duidelijk dat er geen sancties kunnen worden toegepast zonder een grondige verificatie en controle.

De RGVM dringt aan op een betere toepassing van de wet van 22 april 2012 die de loonkloof tussen mannen en vrouwen moet bestrijden, en op een versterking van de rol van de sociale partners.

In het kader van de herziening van de wet van 2012 met de Europese richtlijn beveelt **de Raad** de volgende acties aan :

- Een gemeenschappelijk meetinstrument ontwikkelen, vergelijkbaar met de Pénicaud-index in Frankrijk, waarover de sociale partners hebben onderhandeld ;
- De jaarlijkse publicatie van de resultaten verplicht stellen en gemakkelijk online toegankelijk maken ;
- De publicatie van een actieplan ingeval van loonkloven vereisen ;
- Elk jaar de coherentie en effectieve implementatie van deze actieplannen met behulp van meetinstrumenten controleren.

Zelfs op deeltijdbasis verdienen vrouwen minder dan mannen die even lang werken²⁹. **De Raad** roept daarom op tot een versterking van het beleid ten gunste van loongelijkheid om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen voor werk van gelijke waarde gelijk zouden worden betaald. Hij wijst erop dat de ongelijkheden soms al heel vroeg beginnen en al zichtbaar zijn bij studentenwerk, zoals blijkt uit een recente studie van Randstad die wijst op een verschil in gemiddeld uurloon³⁰.

De RGVM moedigt de invoering van transparantievereisten met betrekking tot lonen en promoties aan, zodat mogelijke discriminaties zouden kunnen worden opgespoord en bestreden.

e) Gemengde beroepen (horizontale segregatie op de arbeidsmarkt)

Zoals hierboven beschreven, blijkt uit de cijfers dat vrouwen vaker deeltijds werken. Ze werken in meer onzekere banen (contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid) en in « lagere » functies (waarvan de scholingsgraad lager is dan hun opleidingsgraad). Bovendien zijn ze vaker terug te vinden in de laagstbetaalde beroepen van onze economie. Niet alleen zijn er nog steeds te veel vrouwen die minder betaald krijgen voor hetzelfde werk als mannen of voor werk van gelijke waarde, maar een groot deel van het verschil in inkomen wordt verklaard door het feit dat ze juist niet hetzelfde werk doen of dezelfde functies bekleden.

De Raad wijst erop dat slechts een minderheid van de beroepen echt gemengd is, d.w.z. waarbij er minstens 40% mannelijke of vrouwelijke werknemers zijn.

In april 2021 rapporteerde het IGVM de volgende cijfers in zijn advies over de genderimpact van het herstel- en veerkrachtplan : « *Mannen zijn bijvoorbeeld in de meerderheid in de bouwsector (91,4%), in de sector water- en afvalbeheer (80,3%), in de energiesector (69,1%) en in de wetenschappelijke en technische activiteiten (58%). Vrouwen zijn dan weer oververtegenwoordigd in de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke diensten (78,8%), het onderwijs (68,9%) en de sector van de administratieve en ondersteunende diensten (57,4%). Wat de beroepen betreft, vormen mannen 86,9% van de systeemanalisten, 81,7% van de softwareontwerpers, 84,4% van de ICT-managers en 89,3% van productie- en industriële technici. De overgrote meerderheid van de "huishoudhulpen" (97,1%), "verzorgenden in de thuiszorg" (98%), "specialisten op het gebied van de gezondheidszorg, niet elders geclassificeerd" (91,8%) en "onderwijzers in het lager onderwijs" (81,5%) bestaat uit vrouwen »³¹.*

Er zijn veel meer mannenberoepen dan vrouwenberoepen. Het scala aan beroepsmogelijkheden dat 'beschikbaar' is voor vrouwen blijft beperkter dan dat 'beschikbaar' voor mannen.

Grote aantallen vrouwen werken in persoonlijke dienstverlening, gezondheidszorg, maatschappelijk werk, onderwijs en bank- en verzekeringswezen. In al deze sectoren maken ze meer dan 60% van de beroepsbevolking uit. De impact van deze stereotype rollen op de loonkloof op de arbeidsmarkt is van fundamenteel belang.

De seksuele arbeidsverdeling is zowel horizontaal (zorg voor vrouwen en de rest voor mannen) als verticaal (macht voor mannen en ondersteunende functies voor vrouwen). Dit verklaart de aanzienlijke inkomensverschillen. Bijna onopgemerkt blijven vervrouwelijkte sectoren op een laag inkomensniveau en worden sectoren aan het vervrouwelijken zijn geleidelijk aan armer. Mannelijke beroepen worden gemiddeld hoger gewaardeerd en de banen zijn van betere kwaliteit.

²⁹ https://bisa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-49_NL.pdf.

³⁰ « Studenten aan het werk », Randstad, juni 2023.

³¹ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advies/2021_a014_-_genderimpact_van_het_phv.pdf

Hoewel stereotypen moeten worden doorbroken om mannen aan te trekken in banen waar overwegend vrouwen werken en omgekeerd, zijn bewustmakingscampagnes niet voldoende en kunnen ze er zelfs toe leiden dat vrouwen eronder lijden en de arbeidsmarkt verlaten. De ervaring van mannen in zogenaamde vrouwelijke sectoren verschilt immers enorm van die van vrouwen in zogenaamde mannelijke beroepen. Mannen genieten van een zogenaamde « glazen lift » (in het kanton Vaud bijvoorbeeld is 12% van de verpleegkundigen man, terwijl 46% afdelingshoofd is), terwijl vrouwen tijdens hun opleiding het slachtoffer worden van seksistisch en seksueel geweld, dat vaak blijft voortduren bij de uitoefening van hun beroep. Ze bevinden zich in een vijandige omgeving en moeten voortdurend herinneringen aan de norm ondergaan. Om gemengde beroepen mogelijk te maken, moeten we deze vijandigheid niet langer ontkennen en scholen en ondernemingen verantwoordelijk stellen voor vernederend en zelfs gewelddadig gedrag. Er moeten mensen worden opgeleid en verantwoordelijk gesteld en het moet verplicht worden om effectief een nultolerantiebeleid aan te nemen.

De RGVM benadrukt het belang van nultolerantie voor alle ongepaste gedragingen op het gebied van discriminatie, maar ook het belang van de opleiding van voornamelijk mannelijke teams in gelijkheid en seksueel geweld. Het is immers niet aan vrouwen om te weten hoe ze met dergelijk geweld moeten omgaan, maar aan de daders en verantwoordelijken om er een einde aan te stellen. **De Raad** benadrukt derhalve dat het er niet alleen om gaat vrouwen aan te moedigen om voor mannelijke beroepen te kiezen, maar ook om hun inschakeling en welzijn op het werk te waarborgen, met name door teams op te leiden in seksueel geweld in het kader van een intersectionele aanpak.

Vrouwen zullen opleidings- en werkomgevingen kiezen waar ze er zeker van kunnen zijn dat ze met respect en gelijkwaardig worden behandeld. **De Raad** beveelt ook aan om een minimumdrempel in te stellen voor de vertegenwoordiging van elk geslacht in alle kwalificerende opleidingen voor knelpuntberoepen, en om opleidingen uitsluitend voor vrouwen aan te moedigen in beroepen die overwegend door mannen worden uitgeoefend.

f) Deeltijdwerk

In 2022 waren de meeste deeltijdse werknemers nog steeds vrouwen : 30,1% van de vrouwelijke werknemers werkte deeltijds tegenover 11,3% van de mannelijke³².

De redenen om deeltijds te werken bij de Brusselse vrouwen hebben te maken met de arbeidsmarkt (38,7%, voornamelijk omdat de gewenste baan slechts deeltijds beschikbaar is of omdat ze geen voltijdse baan hebben gevonden) en deeltijdwerk als « compromis », geïdentificeerd als « andere persoonlijke of familiale redenen » (20,2%).

De Raad beveelt aan om :

- Huidige en toekomstige werknemers stelselmatig te informeren over hun rechten, met name het verzoek om hun rechten te behouden, en vooral over de gevolgen van de keuze voor deeltijdwerk, omdat deze vaak niet gekend zijn ;
- De deeltijdse arbeidsovereenkomsten te verbeteren met betrekking tot de impact ervan op de onzekerheid van werknemers, om ze aantrekkelijker te maken en in het bijzonder om de

³² « De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest », Actiris, november 2022.

spiraal van onzekerheid te doorbreken in termen van werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en recht op sociale bijstand, door voor de strikte naleving van CAO nr. 35 te zorgen.

De RGVM dringt aan op een strikte toepassing van CAO nr. 35, die bepaalt dat deeltijdwerkers die dat wensen voorrang moeten krijgen bij het verhogen van de arbeidstijd binnen hun onderneming.

Daarnaast moedigt **de Raad** de ontwikkeling aan van flexibele werkregelingen voor vrouwen en mannen die dat wensen, om werk en gezin beter te kunnen combineren (telewerk, flexibele werktijden, ...).

g) Herwaardering van de sectoren waarin zeer veel vrouwen zijn tewerkgesteld

De arbeidsomstandigheden verbeteren in sectoren waarin zeer veel vrouwen zijn tewerkgesteld om deze aantrekkelijker te maken, met name :

- Door de loonbarema's in het non-profitakkoord 2021-2024 te verhogen en te harmoniseren³³ ;
- Door het einde van de loopbanen van huishoudhulp en gezinshulp te reorganiseren zodat ze in minder zware banen terecht komen, met name in de ziekenzorg, en door opleidingen voor bestaande werknemers te ontwikkelen om hun professionele horizon te verbreden ;
- Door de « werkende armen » - working poor - te informeren over bestaande aanvullende hulp om hun financiële autonomie te bevorderen ;
- Door concrete maatregelen te nemen voor een gastvrij en coherent immigratiebeleid op basis van duidelijke criteria om een aanzienlijk deel van mensen zonder papieren uit de bestaansonzekerheid te halen, met name door hen toegang te geven tot werkvergunningen en beroepsopleidingen.

h) Zorgen voor welzijn op het werk

De Raad beveelt aan dat elke directie en elke HR-afdeling, met de medewerking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, een gestructureerde antidiscriminatie- en anti-seksistische bedrijfscultuur zou ontwikkelen met duidelijke regels voor onaanvaardbaar gedrag, een reeks sancties en een meldingsproces. Dit beleid moet toegankelijk en gekend zijn. Eerst en vooral moeten interne en externe preventiediensten, alsook de directie, personeelsdienst en personeelsvertegenwoordigers worden opgeleid in systemisch seksisme en alle vormen van discriminatie, zodat ze de verschillende soorten geweld zouden kunnen herkennen en erop zouden kunnen reageren. Het is ook nodig om de vertrouwelijke voorzieningen en interne processen te versterken die hulp en/of advies bieden aan medewerkers die het slachtoffer van seksisme of seksistische agressie zijn en, meer in het algemeen, van geweld op de werkplek.

De RGVM benadrukt het belang van het evenwicht tussen werk en privéleven. Dit is een structureel probleem voor vrouwen, en in het bijzonder voor moeders, die nog steeds meer huishoudelijke en gezinstaken op zich nemen dan mannen, zelfs wanneer zij voltijds werken en hun partner niet. Dit betekent dat er stabiele uurroosters moeten zijn, die ruim van tevoren zijn gepland.

³³ <https://www.bruxeo.be/nl/voortzetting-van-de-onderhandelingen-voor-een-social-profit-akkoord-2021-2024-brussel>.

De Raad vraagt om de toegang tot thematisch verlof en tijdskrediet te verbeteren door de vergoeding ervan te verbeteren, ze opnieuw toegankelijk te maken voor deeltijdse werknemers, ze gelijk te stellen voor pensioendoelinden en na te denken over methodes om te streven naar een verdeling ervan tussen de twee leden van het koppel.

Zoals aangegeven in zijn advies, is **de RGVM** derhalve van mening dat de ratificatie en implementatie van Verdrag nr. 190 een gelegenheid moet zijn om ons wetgevend arsenaal te versterken, op alle niveaus, zodat seksisme op dezelfde manier als pesten zelf zou worden bestreden. **De Raad** benadrukt dat seksisme en seksueel geweld op het werk nog steeds voorkomen in ondernemingen. **De RGVM** blijft overtuigd van de complexiteit van systemisch geweld tegen vrouwen en van de aanwezigheid ervan in vele organisaties, in verschillende graden. **De Raad** is diens gevolg van mening dat een diversiteitslabel van Actiris enkel zou mogen worden toegekend op voorwaarde dat de onderneming op zijn minst de problematiek van seksisme en seksueel geweld in haar initiële diversiteitsdiagnose heeft opgenomen en dat zij effectieve preventiemaatregelen heeft genomen (zoals het opleiden van managers, vertrouwenspersonen en interne preventieadviseurs in seksisme op de werkvloer) en een proces heeft ingesteld voor het melden en behandelen van gevallen, om zo tot een nultolerantie voor onaanvaardbaar gedrag en geweld te komen.

De RGVM roept de gewestelijke overheden op om, met name binnen het lokale en gewestelijke openbaar ambt, meer inspanningen te leveren om geweld en intimidatie te voorkomen, met inbegrip van geweld en intimidatie op basis van geslacht, door ervoor te zorgen dat risicoanalyses systematisch en methodologisch adequaat worden, en door informatie- en opleidingsinstrumenten over deze risico's op alle niveaus van de hiërarchie te ontwikkelen. **De Raad** herhaalt dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een transversale materie is die door alle vormen van diversiteit heen loopt, en niet in de diversiteit mag worden afgezwakt, omdat anders de specifieke ongelijkheden van vrouwen onzichtbaar zouden worden.

De RGVM herhaalt zijn bevinding inzake de verwarring tussen de diversiteitsplannen in de Brusselse besturen en hun *gendermainstreamingplan*. **De Raad** benadrukt de wettelijke verplichtingen tegen discriminatie en voor welzijn op het werk die alle Brusselse overheidsinstellingen bij hun personeelsbeheer ten uitvoer moeten leggen. Om de naleving van deze wettelijke verplichtingen zichtbaar te maken, stelt **de RGVM** voor om de doelstelling van het *gendermainstreamingplan* te verduidelijken, dat er enkel op gericht is om rekening te houden met de genderdimensie in het beleid ten voordele van de burgers.

De Raad vraagt om toe te zien op het recht op disconnectie en om de juiste hulpmiddelen te voorzien, met bijzondere aandacht voor mogelijke persoonlijke situaties die thuis worden ervaren. Telewerk mag in geen enkel geval worden opgelegd (contractueel of via een nadrukkelijke suggestie) en moet een keuze blijven. Er moet aandacht worden besteed aan gelijkheidskwesties en de gevolgen van telewerk voor de positie van vrouwen in ondernemingen, door met name degenen die verantwoordelijk zijn voor human resources en welzijn op het werk op te leiden in deze nieuwe vorm van werkorganisatie en de gevolgen ervan voor het personeel, ongeacht de sector.

i) Een evenwichtige vertegenwoordiging waarborgen

De RGVM beveelt aan om een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te bevorderen, ook in de media (lokale zenders, ...), bij degenen die betrokken zijn bij het weer aan het werk helpen van personen en bij onderwijs- en beroepsoriëntatie (studentensalons, tewerkstellingsbeurzen, ...).

In overeenstemming met de aanbevelingen van de studie³⁴ roept **de Raad** op om Frankrijk, het meest vooruitstrevende land op het gebied van professionele gelijkheid, als voorbeeld te nemen. Er is een quotum van 40% voorzien voor de raden van bestuur van alle ondernemingen met meer dan 250 werknemers (met een minimumomzet) en er zijn ook quota op het niveau van de uitvoerende comités.

De Raad moedigt quota in de publieke sector en de bevordering van gemengd bestuur en gemengde functies in particuliere ondernemingen aan. Dit zijn rechtvaardigheidsmaatregelen om tot gelijkheid te komen.

De RGVM stelt voor om de toegankelijkheid van cijfers over genderdiversiteit in elke onderneming te bevorderen, om ze naar waarde te rangschikken, op de voorgrond te plaatsen en de aantrekkingskracht ervan op de arbeidsmarkt te bevorderen, en om een sociale controle te kunnen uitoefenen.

De Raad stelt het concept van ega-conditionaliteit voor³⁵ om de toewijzing van overheidsfondsen afhankelijk te maken van de naleving van de wet inzake loongelijkheid, quota of acties ter bevordering van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Overheidsuitgaven moeten voorwaardelijk worden gemaakt, omdat ze economische en sociale veranderingen kunnen stimuleren. Elke structuur zou zich voor genderdiversiteit in haar bestuur en loongelijkheid onder de werknemers moeten inzetten en zou de gelijkkansenwet moeten toepassen. De aanbevelingen van de EU en de Verenigde Naties, die de dimensie gendergelijkheid in de verschillende offerte- en projectaanvragen integreren, moeten worden aangenomen. **De RGVM** vestigt de aandacht op het onderzoeksprogramma Horizon Europe van de EU, dat als voorwaarde stelt dat de organisatie een gendergelijkheidsplan (« gender equality plan ») indient, de evolutie ervan opvolgt aan de hand van nauwkeurige indicatoren en de resultaten ervan jaarlijks publiceert, om in aanmerking te komen voor financieringen.

j) Alleenstaande moeders ondersteunen³⁶

Zoals vermeld in zijn advies van 29/06/2021 over het Brussels gewestelijk actieplan ter ondersteuning van eenoudergezinnen³⁷, zijn alleenstaande moeders het slachtoffer van discriminaties bij de aanwerving en hebben ze het moeilijk om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen. **De Raad** benadrukt dat het belangrijk is om rekening te houden met de situatie van eenoudergezinnen, hun moeilijkheden en de controle op « het zoeken naar werk ». **De RGVM** dringt erop aan dat de sensibiliseringscampagnes zich ook zouden richten tot de tewerkstellings- en opleidingsoperatoren en de arbeidsbemiddelaars (VDAB, Actiris, SPI, werkgevers, uitzendkantoren, ...). De maatschappelijk werkers, z sociaal-professionele inschakelingswerkers, ... die met dit publiek ontvangen, moeten immers voor de realiteiten van deze profielen van werkzoekenden worden gesensibiliseerd en opgeleid. Deze structuren moeten de menselijke en financiële middelen krijgen om deze uitdagingen aan te gaan.

De Raad herinnert eraan dat moet worden nagegaan welke mogelijkheden er zijn om specifieke tewerkstellingssteun vrij te maken om de tewerkstelling van werkzoekenden in eenoudergezinnen te ondersteunen. Hij staat positief tegenover actie 16 van het Brusselse plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen, die tot doel heeft alleenstaande ouders aan werk te helpen.

³⁴ [JUMP BEL20 ranking-Report_VF_Fr.pdf](#).

³⁵ Concept gecreëerd door de Haut Conseil à l'Egalité (Frankrijk) in 2014.

³⁶ [Advies van de RGVM van 29/06/2021 betreffende het Brussels gewestelijk actieplan ter ondersteuning van eenoudergezinnen](#).

³⁷ [RGVM-ADVIES-Plan-ondersteuning-van-eenoudergezinnen-29-juni-2021-docx.pdf \(irisnet.be\)](#).

De RGVM vraagt dat de specifieke kenmerken van werkzoekenden/werknemers in eenouderschaps-situaties in de toekomstige Brusselse monitoring van de kwaliteit van de werkgelegenheid zouden worden opgenomen. Hij benadrukt dat het van belang is om hierin een visie op arbeidsflexibiliteit op te nemen, die een grote impact op werkneemsters in eenouderschaps-situaties heeft. Hij benadrukt actie 18 van het Brusselse plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen en vraagt om op de hoogte te worden gehouden van de werkzaamheden van view.brussels betreffende de opname van indicatoren met betrekking tot werkzoekenden/werknemers in eenouderschaps-situaties in de toekomstige Brusselse monitoring van de kwaliteit van de werkgelegenheid.

k) Vrouwelijk ondernemerschap aanmoedigen

De Raad herhaalt dat gelijke toegang tot kapitaal een doorslaggevende factor is voor het welslagen en de duurzaamheid van door vrouwen opgerichte ondernemingen. Bovendien blijft het verkrijgen van subsidies door vrouwelijke ondernemers complex en is vastgesteld dat velen van hen, voornamelijk met een allochtone achtergrond, hiertoe moeilijk toegang hebben. Volgens een rapport dat in 2022 in Wallonië voor Crédal werd opgesteld, is er een totaal gebrek aan kennis over genderongelijkheden bij de structuren die instaan voor de begeleiding van personen met ondernemingsprojecten of die al aan het hoofd van een eigen onderneming staan. Er bestaan ook geen gendercijfers over de toegang tot financiering of voor begeleiding. Van alle leningen die Sowalfin in 2020 heeft verstrekt, ging 16,9% (of 6,4% van het totale bedrag) naar ondernemingen die door een vrouw werden opgericht, overgenomen of geleid. Van alle professionele microkredieten die Crédal in 2020 heeft verstrekt, ging 27,7% (of 23,2% van het totale bedrag) naar vrouwen. **De RGVM** benadrukt dat het belangrijk is om in het Brussels Gewest een gelijkaardige studie te kunnen uitvoeren om de ongelijkheden bij de toekenning van KMO-financieringen door de gewestelijke instanties en bij hun ondersteuning te meten.

De Raad herhaalt de aanbevelingen die hij heeft gedaan in zijn advies van 27/09/2022 over het Brussels plan voor *gendermainstreaming* en gelijkheid tussen vrouwen en mannen 2022-2025³⁸, dat in 2022 werd uitgebracht :

- Vrouwen aanmoedigen om te ondernemen en financiering te vragen dankzij specifieke communicatieprogramma's ;
- Relevante gendergegevens genereren om de maatregelen ter bevordering van het vrouwelijk ondernemerschap doeltreffender te maken. De Raad merkt op dat, ook al zijn de acties in het kader van Women in Business, Tech, enz. bij vrouwelijke ondernemers bekend, er momenteel geen instrument bestaat om ze te meten. Het is essentieel voor het *gendermainstreaming*-beleid om kwantitatieve en kwalitatieve gendergegevens te genereren, waarmee gepaste acties kunnen worden opgezet en de doeltreffendheid ervan kan worden gemeten, zodat analyses kunnen worden gemaakt van met name het percentage zelfstandigen en zelfstandigen in bijberoep per sector, de uitvalgraad, de faillissementsgraad, het loon dat zelfstandigen zichzelf uitkeren, de kapitalisatie van hun onderneming, enz. ;
- Analisten, begeleiders en investeerders opleiding verstrekken over gelijkheidskwesties, stereotypen en onbewuste vooroordelen, alsook over de specifieke aard van vrouwelijk ondernemerschap. Zonder deze kennis kunnen tussenpersonen in ondernemerschap

³⁸ [Advies van 27/09/2022 van de RGVM over het Brussels Plan voor gendermainstreaming en gelijkheid tussen vrouwen en mannen 2022-2025.](#)

onbewust discrimineren (Hub Brussels, Finance Brussels, ondernemingsloketten van de gemeenten, analisten en directies van de GOB Economie, ...);

- Acties opzetten om de toegang tot startkapitaal voor startende vrouwelijke ondernemers te vergemakkelijken, zodat ze onder andere opvolging kunnen krijgen en kunnen samenwerken met experts, die hen bij de ontwikkeling van hun activiteiten kunnen ondersteunen;
- Tewerkstelling en opleiding van werknemers in de sociale sector en de gezondheidszorg bevorderen om het tekort aan banen te verminderen, de arbeidsomstandigheden in deze sectoren verbeteren en een opleidings- en tewerkstellingspool oprichten voor beroepen in de gezondheidszorg en de sociale sector, met inbegrip van een opleidingsmodule over gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

*
* *