

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2011-2012

12 MAART 2012

ADVIES

**betreffende de gelijkheid
tussen vrouwen en mannen**

HOOFDSTUK 1

Werkgelegenheid

VERSLAG

uitgebracht namens het adviescomité
voor gelijke kansen
voor mannen en vrouwen

door mevrouw Céline FREMAULT (F) en
mevrouw Anne HERSCOVICI (F)

**PARLEMENT DE LA REGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2011-2012

12 MARS 2012

AVIS

**relatif à l'égalité entre
les femmes et les hommes**

CHAPITRE 1

Emploi

RAPPORT

fait au nom du comité d'avis
pour l'égalité des chances
entre hommes et femmes

par Mmes Céline FREMAULT (F) et
Anne HERSCOVICI (F)

Aan de werkzaamheden van het adviescomité hebben deelgenomen :

Leden : de heer Bea Diallo, mevr. Nadia El Yousfi, mevr. Olivia P'tito, mevr. Dominique Braeckman, mevr. Céline Delforge, mevr. Anne Herscovici, mevr. Anne-Charlotte d'Ursel, mevr. Viviane Teitelbaum, mevr. Danielle Caron, mevr. Céline Fremault, mevr. Fatoumata Sidibe, mevr. Carla Dejonghe, de heren Jean-Luc Vanraes, Fouad Ahidar, mevr. Brigitte De Pauw.

Andere leden van het Parlement : de heer Emmanuel De Bock, mevr. Mahinur Ozdemir.

Ont participé aux travaux du comité d'avis :

Membres : M. Bea Diallo, Mmes Nadia El Yousfi, Olivia P'tito, Dominique Braeckman, Céline Delforge, Anne Herscovici, Anne-Charlotte d'Ursel, Viviane Teitelbaum, Danielle Caron, Céline Fremault, Fatoumata Sidibe, Mme Carla Dejonghe, MM. Jean-Luc Vanraes, Fouad Ahidar, Mme Brigitte De Pauw.

Autres membres du Parlement : M. Emmanuel De Bock, Mme Mahinur Ozdemir.

Inhoudstafel

1. Procedure.....	3
2. Advies.....	4
3. Stemming.....	14

Table des matières

1. Procédure.....	3
2. Avis.....	4
3. Vote.....	14

1. Procedure

Van 22 februari tot 8 november 2010 heeft het adviescomité voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen verschillende hoorzittingen gehouden :

- hoorzitting met een vertegenwoordiger van het Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid;
- hoorzitting met vertegenwoordigers van de adviescommissie Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) en de Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées (GAFFI);
- hoorzitting met de ministers en staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze drie reeksen hoorzittingen hebben tot drie afzonderlijke verslagen geleid :

- A-88/1 – 2009/2010 Toelichting bij de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- A-121/1 – 2009/2010 Debat over de problematiek van opleiding en tewerkstelling van de Brusselse vrouwen;
- A-141/1 – 2010/2011 Debat over de beleidskeuzenota van de Regering in verband met gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

Het adviescomité vond het belangrijk dat die hoorzittingen een zeker nut zouden hebben.

Overeenkomstig artikel 124 van het Reglement heeft het adviescomité tijdens zijn vergadering van 17 januari 2011 beslist om aanbevelingen op te stellen in de vorm van een of meer adviezen.

Tijdens zijn vergadering van 28 februari 2011 sprak het adviescomité af dat zijn werk voornamelijk zou gaan over de gewestelijke en bicommunautaire bevoegdheden. Het sloot evenwel niet uit daarnaast aanbevelingen te verwoorden inzake andere aangelegenheden die verband houden met de gewestelijke en bicommunautaire bevoegdheden als dat nuttig bleek.

Tijdens zijn vergadering van 16 mei 2011 besliste het adviescomité dat zich bezighield met werkgelegenheid in eenzelfde globaal advies aanbevelingen op te nemen inzake werkgelegenheid en andere voorstellen betreffende andere gewestelijke of bicommunautaire bevoegdheden die eventueel worden uitgewerkt ter conclusie van aanvullende hoorzittingen.

Aangezien het adviescomité vreesde dat de reeds aangenomen aanbevelingen achterhaald zouden zijn op het ogenblik van de publicatie ervan, besliste het tijdens zijn vergadering van 12 maart 2012 dat het « advies over de

1. Procédure

Du 22 février au 8 novembre 2010, le comité d'avis pour l'égalité des chances entre hommes et femmes a procédé à différentes auditions :

- audition d'un représentant de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi;
- audition de représentants de la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) et du Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées (GAFFI);
- audition des ministres et secrétaires d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces trois séries d'auditions ont fait l'objet de trois rapports distincts :

- A-88/1 – 2009/2010 Présentation de la situation des femmes sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale;
- A-121/1 – 2009/2010 Débat relatif aux problématiques de la formation et de l'emploi des femmes bruxelloises;
- A-141/1 – 2010/2011 Débat relatif à la note d'orientation du Gouvernement en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Il importait au comité d'avis que ces auditions puissent revêtir une certaine utilité.

Conformément à l'article 124 du Règlement, le comité d'avis a décidé, en sa réunion du 17 janvier 2011, d'élaborer des recommandations sous la forme d'un ou de plusieurs avis.

En sa réunion du 28 février 2011, le comité d'avis a convenu que son travail porterait principalement sur les compétences régionales et bicomunautaires. Il n'excluait cependant pas de formuler à titre accessoire des recommandations dans d'autres matières connexes aux compétences régionales et bicomunautaires dès lors que cela lui paraissait utile.

En sa réunion du 16 mai 2011, le comité d'avis, qui travaillait sur l'emploi, a décidé d'intégrer au sein d'un même avis global ses recommandations en matière d'emploi et d'autres propositions relatives à d'autres compétences régionales ou bicomunautaires et éventuellement élaborées en conclusion d'auditions complémentaires.

Craignant toutefois que les recommandations déjà adoptées ne soient obsolètes au moment de leur publication, le comité d'avis a décidé, en sa réunion du 12 mars 2012, que l'*« avis relatif à l'égalité entre les femmes et les hom-*

gelijkheid tussen vrouwen en mannen »⁽¹⁾ verspreid zou worden per afgewerkt hoofdstuk, één hoofdstuk voor elke gewestelijke of biconnunautaire bevoegdheid.

Het adviescomité achtte het overigens wenselijk elke commissie op de hoogte te brengen van de publicatie van het advies inzake zijn bevoegdheid, zodat zij de conclusies trekt die zij passend acht.

2. Advies betreffende de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

1. Inleiding

Er bestaan grote ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in verschillende gewestelijke aangelegenheden. Dat is het geval voor de werkgelegenheid met een lage werkgelegenheidsgraad van de vrouwen, de oudere werkneemsters, de buitenlandse werkneemsters en werkneemsters van vreemde oorsprong, met daarbij een horizontale en vertikale segregatie. De vrouwen zijn niet gelijk vertegenwoordigd met de mannen in de directiecomités in het openbaar ambt en de instellingen van openbaar nut (ION). In bepaalde beroepssectoren vindt men ofwel te veel ofwel te weinig vrouwen.

Er is een tekort aan sociale woningen voor de eenoudergezinnen, een tekort aan transitwoningen voor vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld. Het openbaar vervoer en de openbare ruimte moeten aangepast worden aan de realiteit van het dagelijkse leven van de vrouwen en rekening houden met de mening van de vrouwen in hun onderzoeken. Andere vragen rijzen en niet alle statistieken zijn gendergebonden. Kan men bijvoorbeeld antwoorden op de vraag wat het aandeel van de vrouwen is in de Brusselse belastingen ?

Gendermainstreaming en *genderbudgetting* moeten als instrument ingezet worden om bij de politieke besluitvorming zoveel mogelijk rekening te houden met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

2. Transversale matières

Het Lissabon-proces streeft ernaar om in alle deelgebieden een activiteitsgraad van 60 % voor vrouwen te bereiken. Het Brussels Gewest blijft echter haperen op een activiteitsgraad van 48 % en kent zelfs een dalende trend.

Het is opvallend dat er minder vrouwen aanwezig zijn in topjobs die een hoger opleidingsniveau vereisen. De oorzaken zijn verschillend : meer vrouwen zijn laaggeschoold of werken deeltijds.

(1) De definitieve titel van het advies werd aangenomen tijdens diezelfde vergadering.

mes »⁽¹⁾ serait diffusé chapitre par chapitre au fur et à mesure de son élaboration et que chacun des chapitres correspondrait à une compétence régionale ou biconnunautaire.

Le comité d'avis a par ailleurs souhaité que chacune des commissions soit avertie de la publication du chapitre de l'avis la concernant de sorte qu'elle en tire les conclusions qu'elle juge opportunes.

2. Avis relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Introduction

De grandes inégalités entre les femmes et les hommes existent dans les différentes matières régionales. C'est le cas pour l'emploi avec un faible taux d'emploi des femmes, des travailleuses âgées, des travailleuses étrangères et d'origine étrangère et avec des ségrégations horizontales et verticales. Les femmes ne sont pas à parité avec les hommes dans les comités de direction dans la fonction publique et dans les organismes d'intérêt public (OIP). Dans certaines filières de métier, on retrouve soit trop soit trop peu de femmes.

Il manque du logement social pour les familles monoparentales, du logement de transit pour les femmes victimes de violence. Les transports publics et l'espace public doivent être adaptés à la réalité de la vie quotidienne des femmes et tenir compte de l'avis des femmes dans leurs enquêtes. D'autres questions se posent et toutes les statistiques ne sont pas sexuées. Par exemple, peut-on répondre à des questions comme le fait de savoir quelle est la part des femmes dans l'impôt bruxellois ?

Le gendermainstreaming et *le genderbudgetting* sont des outils à mettre en place en vue d'optimiser la décision politique dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes.

2. Matières transversales

Le processus de Lisbonne vise à atteindre, dans l'ensemble des entités fédérées, un taux d'activité des femmes de 60 %. En Région bruxelloise, ce taux stagne toutefois à 48 % et tend même à régresser.

Il est frappant de constater que les femmes sont sous-représentées aux fonctions les plus élevées, qui requièrent un niveau de formation supérieur. Il y a diverses raisons à cela : davantage de femmes sont peu qualifiées ou travaillent à temps partiel.

(1) L'intitulé définitif de l'avis a été adopté lors de cette même réunion.

Het principe van « gelijk loon voor gelijk werk » is al vijftig jaar opgenomen in de Europese en al dertig jaar in de Belgische wetgeving. In België verdienen vrouwen gemiddeld 18 % minder dan mannen voor soortgelijk werk.

De gendergebonden statistieken hebben centraal gestaan in de voorbereiding van de vierde wereldvrouwencongres in Peking in 1995. Het verzamelen van recurrente gegevens en het invoeren van indicatoren moeten het mogelijk maken de evolutie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op te volgen en de uitgevoerde politieke maatregelen te evalueren.

Om aan *gendermainstreaming* te kunnen doen, moet men beschikken over gendergebonden gegevens en moet het geslacht als een belangrijke variabele beschouwd worden, dat wil zeggen dat die variabele gecombineerd moet worden met andere variabelen (leeftijd, opleidingsniveau, inkomensniveau enzovoort).

2.1. Statistieken en instrumenten

In het kader van de behandelde aangelegenheden, te weten de werkgelegenheid en de opleiding, hebben de hoorzittingen in het adviescomité voldoende aangetoond dat er in het Brussels Gewest een tekort is aan gendergebonden statistieken. Onder de talrijke voorbeelden die de sprekers hebben aangehaald, wijzen we op de indicatoren van de beheersovereenkomst met Actiris, die net als de statistieken over de begeleiding van de werklozen, de statistieken over de voetgangers en de fietsers, of de statistieken over de rijkdom van de vrouwen geen enkele genderdimensie bevatten.

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- analyse- en opvolgingsinstrumenten te creëren, zoals gendergebonden statistieken. Er moet toegezien worden op de integratie van cijfergegevens die systematisch volgens gender opgesplitst worden, in ALLE statistieken opgemaakt door het Gewest, de gemeenten (ook de OCMW's) en de openbare instellingen (Actiris, BAO, Bruxelles Formation enzovoort); daaraan moet ook aandacht besteed worden bij het opstellen van de toekomstige beheerscontracten of bij de eventuele wijziging ervan;
- de nodige initiatieven te nemen om een volledige publicatie te verzorgen over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, naar het voorbeeld van wat in het Waalse Gewest gebeurd is onder de benaming « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, photographie statistique 2010 »;
- te zorgen voor een bijwerking van het onderzoek « Beleid inzake tewerkstelling en beroepsopleiding in het

Le principe « à travail égal, salaire égal » est intégré dans la législation européenne depuis cinquante ans déjà – et depuis trente ans dans la loi belge. En Belgique, les femmes perçoivent, pour un travail équivalent, un salaire inférieur de 18 % en moyenne à celui des hommes.

La question de la ventilation sexospécifique des statistiques a été au centre de la préparation de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995. En effet, l'établissement de données récurrentes et la création d'indicateurs doivent permettre de suivre l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'évaluer les mesures politiques qui ont été prises.

Pour pouvoir faire du *gendermainstreaming*, il faut disposer de données sexuées et il convient que le sexe soit traité comme une variable majeure, c'est-à-dire que cette variable soit combinée avec d'autres variables (âge, niveau de formation, niveau de revenu, etc.).

2.1. Statistiques et outils

S'agissant des matières traitées, à savoir l'emploi et la formation, les différentes auditions devant le comité d'avis ont largement démontré l'insuffisance de statistiques sexuées en Région bruxelloise. Parmi les nombreux exemples repris par les orateurs, citons les indicateurs du contrat de gestion d'Actiris, qui, à l'instar des statistiques relatives à l'accompagnement des chômeurs ou des statistiques sur les piétons et sur les cyclistes, ou encore celles sur la fortune des femmes, ne comprennent aucune dimension de genre.

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de créer des outils d'analyse et de suivi tels que les statistiques sexuées. Il convient de veiller à l'intégration de données chiffrées, systématiquement ventilées par genre, dans TOUTES les statistiques produites par la Région, les communes (en ce compris les CPAS) et les institutions publiques (Actiris, ABE, Bruxelles Formation, etc.) en y consacrant également l'attention nécessaire lors de l'élaboration des futurs contrats de gestion ou de leur modification éventuelle;
- de prendre toute initiative en vue de la réalisation d'une publication complète relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Région de Bruxelles-Capitale, à l'instar de ce qui a été fait en Région wallonne sous le vocable « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, photographie statistique 2010 »;
- d'agir pour une réactualisation de l'étude « La politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région

Brussels Gewest vanuit een genderperspectief », dat dateert van september 2005;

- de werkgroep Gelijkheid binnen de Economische en Sociale Raad nieuw leven in te blazen;
- meer gegevens bij te houden over het verschijnsel eenoudergezinnen en hun leefomstandigheden in de wijkmonitoring van het BISA, onder andere over de toename van het aantal eenoudergezinnen, de verhuisbewegingen van eenoudergezinnen, het aantal kinderen in die gezinnen, hun leeftijd, de leeftijd van het gezinshoofd, het gezinsinkomen, scholingsgraad van het gezinshoofd en woonsituatie;
- die gegevens te verwerken in het armoedeverslag en de behoeften van de eenoudergezinnen te onderzoeken.

2.2. Gendermainstreaming en genderbudgetting

Gendermainstreaming en *genderbudgetting* moeten als instrument ingezet worden om bij de politieke besluitvorming zoveel mogelijk rekening te houden met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Er moet een beleid gevoerd worden dat rekening houdt met gender, de overheidsmiddelen moeten efficiënter en gerichter ingezet worden en de transparantie van de begrotingen moet groter worden om de begünstigden van de middelen kenbaar te maken.

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om een systeem van *gendermainstreaming* en *genderbudgetting* in te voeren.

2.3. Sensibilisering

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering sensibiliseringscampagnes te voeren om de Brusselse mannelijke en vrouwelijke werkneiders en werkzoekenden bewust te maken van de volgende kwesties :

- de gevolgen van deeltijdse arbeid voor het pensioen, het loon en de sociale rechten in het algemeen;
- gelijkere verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen;
- vrouwen/mannen ertoe aanzetten beroepen en opleidingen te kiezen waar ze weinig aanwezig zijn.

de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre », qui date de 2005;

- de remettre sur pied le groupe de travail Egalité au sein du Conseil économique et social;
- de tenir à jour davantage de données sur le phénomène des familles monoparentales et sur leurs conditions de vie dans le Monitoring des Quartiers de l'IBSA, entre autres sur l'augmentation du nombre de familles monoparentales, les mouvements migratoires des familles monoparentales, le nombre d'enfants dans ces familles, leur âge, l'âge du chef de famille, le revenu familial, le niveau d'instruction du chef de famille et les conditions de logement;
- d'intégrer ces données lors de la rédaction du rapport sur l'état de la pauvreté et d'analyser les besoins des familles monoparentales.

2.2. Gendermainstreaming et genderbudgetting

Le *gendermainstreaming* et le *genderbudgetting* sont des outils à mettre en place en vue d'optimiser la décision politique dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes.

Il s'agit d'établir des politiques sensibles au genre, de favoriser une utilisation plus efficace et plus ciblée des ressources publiques et d'accroître la transparence des budgets en identifiant les bénéficiaires des fonds.

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de mettre en place un système de *gendermainstreaming* et *genderbudgetting*.

2.3. Sensibilisation

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de mener des campagnes de sensibilisation des travailleurs/-euses et chercheurs/-euses d'emploi bruxellois(es) sur les questions suivantes :

- les conséquences du travail à temps partiel sur la pension, sur l'écart salarial et sur les droits sociaux en général;
- l'encouragement de la répartition égaleitaire des tâches familiales au sein des couples;
- l'incitation des femmes/hommes à choisir des métiers et des formations où elles/ils sont peu présent(e)s.

2.4. Relatie met het Instituut voor Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

Het Adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een samenwerkingsakkoord te sluiten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (alle componenten) en het Instituut voor Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, met name op het vlak van de centralisering van de informatie, het verzamelen van documentatie en het ontvangen van klachten.

2.5. Adviesraad gelijke kansen

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering te zorgen voor de oprichting van de « Adviesraad gelijke kansen » die was aangekondigd voor deze zittingsperiode.

Er moet immers een instrument ingevoerd worden om te streven naar de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de directe en zijdelingse discriminaties op basis van het geslacht te bestrijden.

Die raad zou als taak hebben rapporten op te stellen, onderzoeken uit te voeren, maatregelen voor te stellen en informatie te bezorgen over het gelijkekansenbeleid.

2.4. Relation avec l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes

Le comité d’avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de conclure un accord de collaboration entre la Région de Bruxelles-Capitale (dans toutes ses composantes) et l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, notamment en termes de centralisation de l’information, d’élaboration de documentation, de recueil des plaintes.

2.5. Conseil consultatif pour l’Egalité des chances

Le comité d’avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de mettre en place le « Conseil consultatif Egalité des chances » annoncé pour cette législature.

Il convient en effet de mettre sur pied un instrument visant à atteindre l’égalité entre les hommes et les femmes et à éliminer les discriminations de genre directes et indirectes.

Ce Conseil aurait pour rôle de rédiger des rapports, de faire des recherches, de proposer des mesures et de fournir des renseignements et des informations sur la politique d’égalité des chances.

HOOFDSTUK 1

Werkgelegenheid

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- de voorwaarden te creëren die leiden tot een grotere aanwezigheid van de vrouwen op de arbeidsmarkt en in functies met verantwoordelijkheid, tot gelijke bezoldiging voor soortgelijk werk of werk met soortgelijk waarde, tot een gemakkelijker toegang tot de beroepsopleiding en de permanente opleiding;
- toe te zien op de valorisatie van het werk van de Economische en Sociale Raad om op grote schaal een actieplan te ontlopen over de gelijkheid van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor de eenoudergezinnen, de laaggeschoolde vrouwen en/of vrouwen van buitenlandse oorsprong, de « herintredende vrouwen » op de arbeidsmarkt, die typisch zijn voor de gehele Brusselse werkneemsters;
- erop toe te zien dat de strategische cel belast met het opstellen van de sociaaleconomische indicatoren wordt versterkt;

CHAPITRE 1^{er}

Emploi

Le comité d’avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de veiller à créer les conditions qui permettent une participation plus importante des femmes au marché de l’emploi, aux postes à responsabilité, à des rémunérations égales pour un travail égal ou de valeur égale, à un accès facilité à la formation professionnelle et continue;
- de veiller à la valorisation des travaux du Conseil économique et social en vue d’élaborer et de mettre en œuvre un plan d’actions d’envergure sur l’égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché de l’emploi bruxellois et ce, en accordant une attention particulière aux familles monoparentales ainsi qu’aux femmes faiblement qualifiées et/ou d’origine étrangère et aux « femmes rentrantes » sur le marché du travail qui caractérisent particulièrement la population des travailleuses bruxelloises;
- de veiller au renforcement de la cellule stratégique chargée d’élaborer des indicateurs socio-économiques;

- de ordonnanties betreffende de diversiteit en tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) toe te passen, met bijzondere aandacht voor de genderdimensie.

1. Betreffende de informatie en de bewustmaking :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- in overleg met de sociale partners, een sensibiliseringscampagne te voeren om de vrouwelijke en mannelijke werkzoekenden, de werkgevers en de werknemers en werkneemsters bewust te maken van de strijd tegen discriminaties tussen mannen en vrouwen;
- de maatschappelijke werkers van Actiris en haar partners te informeren, te sensibiliseren en op te leiden met betrekking tot gendervraagstukken;
- hiervoor meer middelen uit te trekken binnen het Bestuur Economie en Werkgelegenheid en een enkel telefoonnummer in te voeren waar men terecht kan met vragen en klachten over discriminaties tussen mannen en vrouwen.

2. Betreffende het algemeen werkgelegenheidsbeleid van het Gewest :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- erop toe te zien dat de werkaanbiedingen in al hun aspecten genderneutraal zijn en zich daarbij niet te beperken tot de typologie « m/v » in de advertentie, maar erop toe te zien dat de functiebenaming en -beschrijving niet stigmatiserend zijn en evenzeer de typisch vrouwelijke eigenschappen als de typische mannelijke waarderen, en dat geen enkel element van de advertentie vrouwelijke of mannelijke werkzoekenden kan ontmoedigen om te solliciteren;
- er in het kader van de strijd tegen discriminatie bij de aanwerving op toe te zien dat de toekomstige diversiteitsplannen rekening houden met de genderdimensie door de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector in acht te nemen;
- erop toe te zien dat, bij de verspreiding van de verschillende cheques van Actiris bij de aanwerving (talen, opleiding en ICT), de stigmatisering van de typische mannelijke of vrouwelijke sectoren niet wordt benadrukt;

- de mettre en œuvre les ordonnances « diversité » et « responsabilité sociétale dans les entreprises (RSE) » en étant particulièrement vigilant à la dimension du genre.

1. Concernant un volet information et sensibilisation :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de mener une campagne de sensibilisation à l'égard des demandeurs/euses d'emploi, des employeurs et des travailleurs/euses sur la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes y compris en concertation avec les partenaires sociaux;
- d'informer, de sensibiliser et de former les travailleurs sociaux d'Actiris et de ses partenaires aux questions de genre;
- de renforcer les moyens consacrés à cette question au sein de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi y compris en prévoyant les possibilités d'appels téléphoniques auprès d'un numéro unique recueillant les questions et plaintes relatives aux discriminations entre femmes et hommes.

2. Concernant la politique générale régionale de l'emploi :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de veiller à ce que les offres d'emploi soient sexuellement neutres dans toutes leurs dimensions en allant au-delà des simples typologies « h/f » sur l'annonce et en veillant à ce que la dénomination et le descriptif de fonction ne soient pas stigmatisants et valorisent autant les caractéristiques typiquement féminines que masculines et qu'aucun élément de l'annonce ne puisse être dissuasif tant pour les demandeuses que pour les demandeurs d'emploi;
- dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche, de veiller à ce que les futurs plans de diversité intègrent la dimension de genre en observant les dimensions prévues dans l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé;
- de veiller à ce que la diffusion des différents chèques à l'embauche, langues, formation et TIC, d'Actiris se fasse de manière à ne pas accentuer la stigmatisation des secteurs typiquement masculins ou féminins;

- bij de oprichting van de beroepsreferentiecentra bijzondere aandacht te besteden aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, inzake de keuze van de sectoren, of, ingeval de gekozen sector « typisch mannelijk » of « typisch vrouwelijk » is, aan verhoogd onthaal van vrouwen (of mannen) in dat centrum;
- denkwerk te verrichten, met bijzondere aandacht voor gender bij de keuze van de sectoren die prioritaire steun gaan krijgen, want zij leiden tot innovatie of tot jobs;
- een beroep te doen op « testing » methodes aan de hand waarvan discriminatie bij de werving aan het licht komt, met name wat het geslacht betreft, en de bedrijven en het openbaar ambt aanmoedigen gebruik te maken van het anoniem cv (en pleiten voor absolute neutraliteit van de wervingsprocedures);
- aansporen tot projectoproepen die de werving van vrouwen bevorderen.

3. Betreffende de vrouwelijke zelfstandigen die jobs creëren en een rol spelen in de economische wereld of steun aan vrouwelijk ondernemerschap :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- steun te verlenen aan de toename van het aantal vrouwen dat start met het creëren van activiteiten, met voorrang voor de vrouwen die thans uitgesloten zijn van de arbeidsmarkt, hen systematisch aandacht verlenen bij leningen aan de zeer kleine en kleine bedrijven en microkredieten, ook via een voorafgaande opleiding en begeleiding tijdens de start van hun economisch leefbare project;
- meer aandacht besteden aan de vrouwelijke zelfstandigen die actief zijn in de handelssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in het kader van het werk met het oog op de stimulering van de handel en de handelskernen;
- de oprichting van vrouwelijke netwerken bevorderen of de bestaande netwerken steunen door de integratie en het waarderen van de competenties van zeer laaggeschoold vrouwen;
- meer steun verlenen aan vrouwelijk ondernemerschap, met name door projectoproepen.

4. Meer specifiek betreffende de vrouwen die naar de arbeidsmarkt terugkeren :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- de consacrer une attention particulière, dans le cadre de la création des centres de référence professionnelle, à l'égalité entre les femmes et les hommes soit au niveau du choix des secteurs soit, si le secteur choisi est « typiquement masculin » (ou « typiquement féminin »), à l'accueil accru de femmes (ou d'hommes) dans ce centre;
- de mener une réflexion et de consacrer une attention particulière à la question du genre dans le cadre des choix des secteurs qui vont recevoir un soutien prioritaire car ils sont soit porteurs d'innovation soit porteurs d'emplois;
- de faire appel aux méthodes de *testing* qui permettent de faire apparaître les discriminations à l'embauche notamment liées au sexe et d'encourager les entreprises et la fonction publique à utiliser le CV anonymisé (en prônant une neutralité absolue des procédures de recrutement);
- d'inciter les appels à projets promouvant l'engagement de femmes.

3. Concernant les indépendantes créatrices d'emplois et actrices du monde économique ou le soutien à l'entrepreneuriat féminin :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- afin de soutenir la croissance du nombre de femmes qui se lancent dans la création d'activités, et en priorité pour les femmes aujourd'hui exclues du marché de l'emploi, de leur accorder une attention systématique dans le cadre des prêts aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) et des micro-crédits y compris via une formation préalable et un accompagnement durant le lancement de leur projet viable économiquement;
- au regard du nombre d'indépendantes actives dans le secteur du commerce en Région de Bruxelles-Capitale, de leur consacrer une attention accrue dans le cadre du chantier relatif à la revitalisation du commerce et des noyaux commerciaux;
- de favoriser la création de réseaux féminins ou de soutenir ceux qui existent en intégrant les femmes infra-scolarisées, en valorisant leurs compétences;
- de soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin, notamment par appel à projets.

4. Concernant plus spécifiquement les « femmes rentrantes » sur le marché de l'emploi :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- erop toe te zien dat bijzondere aandacht en informatie worden verstrekt aan vrouwen die lang geleden de arbeidsmarkt hebben verlaten, via de oprichting van een loket binnen Actiris dat speciaal voor hen zou worden bestemd;
- de « terugkerende vrouwen » op te nemen in de statistieken van Actiris (een categorie die helemaal niet bestaat in de statistieken);
- de ondersteuning van creatie van activiteiten door vrouwen te bevorderen door deze laatsten opleiding, begeleiding en toegang tot krediet op basis van een economisch levensvatbaar project te garanderen.

5. Meer specifiek betreffende de vrouwen van buitenlandse afkomst op de arbeidsmarkt :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- te zorgen voor meer en gecoördineerde acties die precies op dit publiek zijn afgestemd, ook met de partners van Actiris, op het vlak van informatie, bewustmaking en steun bij opleiding en bij het zoeken naar werk;
- ervoor te zorgen dat gewestelijke initiatieven om jobs te creëren deze initiatieven ondersteunen, om vooruitzichten te kunnen bieden op jobs.

6. Meer specifiek betreffende de eenoudergezinnen op de arbeidsmarkt :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- ervoor te zorgen dat de organisatie van het gezinsleven geen rem vormt voor de professionele ontwikkeling van de vrouwen, wat noopt tot meer aandacht voor de kwestie van eenoudergezinnen op het vlak van kinderopvang in het kader van de huidige uitbreiding van het aantal opvangplaatsen;
- ~ ervoor te zorgen dat de fases bij het creëren van 2.600 extra plaatsen in de Brusselse kinderdagverblijven transparant zijn, en dat daarbij in zekere mate prioriteit wordt verleend aan opvangstructuren die aangepast zijn aan de werkzoekenden in sociaal-professionele inschakelingsprocessen en aan eenoudergezinnen, rekening houdend met de kenmerken van werkgelegenheid voor vrouwen (vlopende werkuren, enz.).

7. Betreffende de overheidssector :

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijk Regering om :

- de veiller à ce qu'une attention et une information particulières soient accordées aux femmes ayant quitté de longue date le marché de l'emploi via la création d'un guichet qui leur serait consacré au sein d'Actiris;
- de faire apparaître les « femmes rentrantes », dans les statistiques d'Actiris (catégorie totalement inexistante en termes de statistiques);
- de promouvoir le soutien à la création d'activités par des femmes en garantissant une formation, un accompagnement et l'accès au crédit pour ces dernières sur la base d'un projet viable économiquement.

5. Concernant plus spécifiquement les femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de veiller à ce que des actions précises et ciblées soient renforcées et coordonnées par rapport à ce public, y compris avec les partenaires d'Actiris, en termes d'information, de sensibilisation et de soutien à la formation et à la recherche d'emploi;
- de veiller à ce que des initiatives régionales créatrices d'emploi soutiennent ces initiatives et permettent de créer des débouchés en termes d'emploi.

6. Concernant plus spécifiquement les familles monoparentales sur le marché de l'emploi :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de veiller à ce que l'organisation de la vie familiale ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle des femmes, ce qui implique qu'une attention accrue soit portée sur la question des familles monoparentales en termes d'accueil d'enfants dans le cadre du développement actuel du nombre de places d'accueil;
- de veiller à ce qu'une transparence existe dans le cadre des phasages de la création des 2.600 places supplémentaires dans les crèches bruxelloises et que, dans une certaine mesure, priorité soit donnée aux structures d'accueil adaptées aux demandeurs d'emploi en insertion socioprofessionnelle et aux familles monoparentales en tenant compte des caractéristiques de l'emploi féminin (horaires décalés, etc.).

7. Concernant le secteur public :

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- met cijferdoelstellingen te streven naar gendergelijkheid in alle verantwoordelijke functies en in de directieraden. Als het vooropgezette cijfer niet gehaald wordt, zouden er straffen opgelegd moeten worden;
 - er tijdens de aanwervings- en bevorderingsexamens in de administratie (openbaar ambt, gemeenten, OCMW's, ION's) op toe te zien dat de organisatoren van de examens aandacht hebben voor elementen die, ondanks de wetten en verordeningen die gendergelijkheid beogen, zouden kunnen leiden tot discriminaties op grond van het geslacht, inzonderheid bij mondelinge examens, aangezien de subjectiviteit van de leden van de examencommissie, vooroordelen op grond van het geslacht en genderstereotypen er een grotere rol kunnen spelen;
 - net als in de ministeries, een antidiscriminatieclausule te integreren in de bestekken die gebruikt worden voor de overheidsopdrachten in de gewestelijke ION's, en de gemeenten aan te sporen om dat ook te doen;
 - de acties ter verbetering van het welzijn van de vrouwen op het werk te veralgemenen met maatregelen zoals :
 - aparte kleedkamers en sanitaire voorzieningen om de intimiteit te respecteren;
 - aanpassing van de werkkledij en de individuele beschermingsuitrusting, aangezien die niet altijd geschikt zijn voor vrouwen;
 - aanpassing van bepaalde machines (bijvoorbeeld zware machines);
 - rustlokalen voor zwangere vrouwen en jonge moeders die borstvoeding geven.
- 8. Betreffende de opvangplaatsen voor jonge kinderen, omdat zij verband houden met jobs voor vrouwen :*
- Het adviescomité vraagt de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om samen met de bevoegde ministers van de Franse en Vlaamse Gemeenschap :
- op grond van monitoring te investeren in kinderdagverblijven, met bijzondere aandacht voor de zone van de arme Brusselse driehoek, en naast de klassieke plaatsen ook in de opvang van zieke kinderen, de opvang van kinderen van werknemers met variabele of onderbroken werkuren, de opvang van kinderen van werkzoekenden en kinderen uit eenoudergezinnen;
 - ingeval de Regering vlootende werkuren in de handelszaak zou aanmoedigen, te zorgen voor een overeenkomstige verhoging van de opvangplaatsen voor de kinderen van de betrokken werkne(e)m(st)ers.
- avec des objectifs chiffrés, de tendre à l'égalité de genre dans toutes les fonctions à responsabilité et dans les conseils de direction. La non-atteinte de cet objectif chiffré devrait être assortie de sanctions;
 - lors des examens de recrutement et de promotion au sein de l'administration (fonction publique, communes, CPAS, OIP ...), de veiller à ce que les organisateurs des examens soient attentifs aux éléments qui, malgré les législations et réglementations égalitaires, pourraient laisser place à des discriminations sexuelles, en particulier lors des entretiens oraux étant donné qu'ils sont davantage ouverts à la subjectivité des examinateurs, aux préjugés sexués et aux stéréotypes de genre;
 - à l'instar de ce qui se fait dans les ministères, d'intégrer une clause anti-discrimination dans les cahiers des charges qui sont utilisés pour les marchés publics dans les OIP régionaux et d'inciter les communes à en faire de même;
 - de généraliser les actions améliorant le bien-être des femmes au travail par des actions telles que :
 - des vestiaires et des sanitaires séparés afin de garantir le respect de l'intimité;
 - l'adaptation des tenues de travail et des équipements de protection individuels, certains vêtements n'étant pas toujours adaptés aux femmes;
 - l'adaptation de certaines machines (par exemple les machines lourdes);
 - des locaux de repos pour les femmes enceintes et les jeunes mamans en période d'allaitement.
- 8. Concernant les places d'accueil de la petite enfance, en ce qu'elles ont un lien avec l'emploi des femmes :*
- Le comité d'avis demande aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en lien avec les ministres compétents des Communautés française et flamande :
- sur la base d'un monitoring, d'investir dans des crèches, avec une attention particulière pour la zone du croissant pauvre bruxellois et, à côté des places classiques, pour l'accueil des enfants malades, l'accueil des enfants des travailleurs ayant des horaires flexibles, l'accueil des enfants de travailleurs ayant des horaires fractionnés, l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi, l'accueil des enfants de familles monoparentales;
 - au cas où le Gouvernement favoriserait les horaires flexibles dans le commerce, de s'assurer de l'augmentation en conséquence des places d'accueil pour les enfants des travailleurs et travailleuses concerné(e)s.

9. Betreffende de OCMW's :

De OCMW's spelen een essentiële rol op het vlak van socioprofessionele inschakeling : bijgevolg verzoekt het Adviescomité de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de leden van het Verenigd College :

- projecten aan te moedigen die beroepsopleiding en te werkstelling van vrouwen combineren in het kader van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet;
- de OCMW's ertoe aan te moedigen een inschakelingsbeleid te voeren dat de strijd aanbindt met genderstereotypen en segregatie op de arbeidsmarkt die vrouwen te vaak beperken tot sectoren zoals schoonmaken en bijstand aan personen en mannen weghouden van zogenaamde vrouwenberoepen zoals kinderzorg;
- de OCMW's ertoe aan te moedigen bijzondere aandacht te schenken aan de begeleiding van vrouwen naar een duurzame betrekking, onder meer na afloop van een contract « artikel 60 » in het kader van de « 500 euro »-overeenkomsten.

10. Betreffende de erkenning van de diploma's en competenties :

De problematiek van de erkenning van de diploma's heeft betrekking op tienduizenden mensen in Brussel, die vaak verplicht zijn arbeidsomstandigheden te aanvaarden die niet overeenstemmen met hun kwalificaties. Meer nog, een persoon die zijn beroep niet uitoefent, verliest zijn kwalificaties, wat niet alleen een persoonlijk verlies is, maar ook een verlies voor de economie van het Gewest. Er wordt al lang geklaagd over het probleem met de evenwaardigheid van de diploma's in de Franse Gemeenschap, het vormt een belangrijke hindernis, vooral voor de pas aangekomen vrouwen. Velen van hen hebben immers een diploma en blijven bij betrekkingen met dienstencheques of als hulp bij verzorging, omdat ze niet in staat zijn hun diploma als evenwaardig te doen erkennen.

Het adviescomité vraagt aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- een grondiger onderzoek van het profiel van de werkzoekende vrouwen die bij Actiris zijn ingeschreven, zonder vermelding van hun werkelijk diploma, maar op grond van « andere studies/studies in het buitenland », opname van hun ervaring op hun CV, betere overstapmogelijkheden naar aangepaste beroepstrajecten en/of validatie van competenties;
- de Regering van de Franse Gemeenschap te vragen te investeren in meer personeel bij de administratie die bevoegd is voor de evenwaardigheid van diploma's, met het oog op meer eenvoudige, doorzichtige, menselijke,

9. Concernant les CPAS :

Les CPAS jouent un rôle essentiel en matière d'insertion socioprofessionnelle ; dès lors, le Comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et aux membres du Collège réuni :

- d'encourager les projets qui font cohabiter formation qualifiante et mise à l'emploi des femmes dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS;
- d'encourager les CPAS à mener des politiques d'insertion luttant contre les stéréotypes de genre et la ségrégation professionnelle qui confinent trop souvent les femmes au nettoyage ou à l'aide aux personnes et éloignent les hommes de professions réputées féminines comme l'aide à l'enfance;
- d'encourager les CPAS à accorder une attention particulière à l'accompagnement des femmes vers un emploi durable, notamment au terme d'un contrat « article 60 », dans le cadre des conventions « 500 euros ».

10. Concernant la reconnaissance des diplômes et compétences :

La problématique de la reconnaissance des diplômes concerne des dizaines de milliers de personnes à Bruxelles, souvent obligées d'accepter des conditions de travail qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Qui plus est, les qualifications d'une personne n'exerçant pas son métier s'érodent, provoquant une perte non seulement pour elle mais également pour l'économie de la Région. Le problème de l'équivalence des diplômes en Communauté française est dénoncé depuis longtemps, il constitue un obstacle majeur, particulièrement pour les femmes primo-arrivantes. En effet, beaucoup de ces femmes, primo-arrivantes ou non, sont diplômées et se retrouvent cantonnées dans des emplois titres-services ou d'aides-soignantes, faute de pouvoir obtenir leur équivalence de diplôme.

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- d'affiner l'analyse des profils des demandeuses d'emploi inscrites auprès d'Actiris, sans mention de leur diplôme réel mais sur la base d'« autres études / études faites à l'étranger », de valoriser leur expérience sur leur CV, de faciliter les passerelles vers des parcours professionnels adaptés et/ou des validations de compétences;
- de demander au Gouvernement de la Communauté française d'investir et de renforcer le personnel de l'administration compétente pour l'équivalence des diplômes afin de rendre l'accès à ses services simplifié, davantage

snelle en gratis toegang tot de diensten, zoals thans het geval is in de Vlaamse Gemeenschap.

11. Betreffende het onthaal van nieuwkomers :

Gelet op de komende demografische boom, die voornamelijk te wijten is aan nieuwe migraties, vraagt het adviescomité de Brusselse Hoofdstedelijke Regering na te denken over de oprichting van een onthaalloket voor nieuwkomers, teneinde hen informatie te geven inzake de mogelijkheden op het vlak van opleiding, taalcursussen, werkzaamheden, enz. Passend onthaal van de vrouwen van buitenlandse oorsprong is des te belangrijker omdat zij vaak verantwoordelijk zijn voor de opvoeding van de kinderen, zonder goed op de hoogte te zijn van deze samenleving, zij het op het vlak van de rechten, plichten, cultuur. Dankzij beter onthaal, met name via taalcursussen, kan bevorderlijk zijn voor hun persoonlijke emancipatie, participatie, alsook voor de sociale cohesie.

12. Betreffende onderwijs :

Het feit dat vrouwelijke arbeidskrachten zich beperken tot sommige activiteitssectoren vormt vaak een uiting van gendersegregatie die al aan de gang is in de onderwijsstructuren.

Het adviescomité vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- alle inrichtende machten die hun bevoegdheid uitoefenen op het Brussels grondgebied te vragen om vanaf de kleutertuin tot het hoger onderwijs te zorgen voor een werkwijze die gericht is op gelijkheid en bestrijding van genderstereotypen bij de keuze van spelletjes, activiteiten, keuzes en studies voor de leerlingen, tijdens alle niveaus van hun ontwikkeling;
- ervoor te zorgen dat genderstereotypen ook worden bestreden in het tweedekansonderwijs in de sector van de socioprofessionele inschakeling (bijvoorbeeld systematisch zorgen voor foto's van vrouwen in « mannelijke » beroepen en vice versa in de informatieblaadjes of oproepen voor informatiesessies).

13. Betreffende de opleiding :

Het adviescomité heeft dat onderwerp onderzocht tijdens hoorzittingen. Het beseft dat deze aangelegenheid ressorteert onder de Franse Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Gemeenschapscommissie, maar doet toch de volgende aanbevelingen :

- positieve acties aanmoedigen om de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in sommige acti-

transparent, humain, rapide et gratuit comme c'est le cas actuellement en Communauté flamande.

11. Concernant l'accueil des primo-arrivantes :

Vu le boom démographique à venir, qui est dû principalement à de nouvelles migrations, le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de réfléchir à la création d'un guichet d'accueil pour les nouveaux arrivants, afin de les informer des possibilités en termes de formation, de cours de langues, d'offres d'emploi, etc. Un accueil approprié des femmes d'origine immigrée est d'autant plus important qu'elles sont souvent responsables de l'éducation des enfants sans avoir une bonne connaissance de la société d'accueil que ce soit en terme de droits, d'obligations, de culture. Améliorer cet accueil notamment au travers de cours de langue permettra d'améliorer l'émancipation personnelle, la participation, la cohésion sociale.

12. Concernant l'enseignement :

Le confinement de la main-d'œuvre féminine dans certains secteurs d'activité traduit souvent des ségrégations de genre déjà à l'œuvre dans les structures d'enseignement.

Le comité d'avis demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de demander à tous les pouvoirs organisateurs exerçant leurs compétences sur le territoire bruxellois de veiller, de la maternelle à l'enseignement supérieur, à s'inscrire dans une démarche égalitaire et de lutter contre les stéréotypes genrés dans le choix des jeux, activités, options et études effectués par les élèves à tous niveaux de leur développement;
- de veiller à lutter contre les stéréotypes genrés y compris dans l'école de la seconde chance que représente le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (exemple: dans les feuillets d'information ou appels aux séances d'information, prévoir systématiquement des photos de femmes dans les métiers dits « masculins » et vice versa).

13. Concernant la formation :

Le comité d'avis, ayant abordé les questions de la formation dans le cadre des auditions menées tout en étant conscient que cette matière relève de la Commission communautaire française et de la Vlaamse Gemeenschapscommissie, fait néanmoins les recommandations suivantes :

- encourager la mise en place d'actions positives visant à corriger les inégalités existantes entre femmes et hom-

viteitssectoren en in sommige voorgestelde opleidingen weg te werken;

- steun verlenen aan initiatieven voor emancipatie van vrouwen die geen toegang hebben tot werk en opleidingen wgens familiale en culturele redenen;
- de opleidingen toegankelijker maken door middel van een uitbreiding en een verbetering van het aanbod aan opvangstructuren voor de kinderen, het openbaar vervoer, de uurregelingen, en door alle opleidingen werkelijk gemengd te maken;
- toegankelijk maken van de alfabetisering, het aanleren van Frans/Nederlands als vreemde taal en de jobcircuits;
- de federale Regering op de hoogte brengen van de nood aan een verbetering van het arbeidsstatuut en de arbeidsomstandigheden in het systeem van de dienstencheques, met name door voltijdse contracten aan te moedigen en door deze werkneemsters werkelijk recht te geven op opleiding;
- ervoor zorgen dat de opleidingen die toegang bieden tot hogere niveaus toegankelijk worden voor alle werkneemsters, met name door de hinderpalen te onderkennen en weg te werken.

3. Stemming

Op 27 juni 2011 werd het hoofdstuk « werkgelegenheid » aangenomen bij eenparigheid van de 10 aanwezige leden.

- *Vertrouwen wordt geschenken aan de rapporteurs voor het opstellen van het verslag (hoofdstuk 1).*

De Rapporteurs,

Céline FREMAULT
Anne HERSCOVICI

De Voorzitter,

Dominique BRAECKMAN

mes dans certains secteurs d'activité et dans certaines formations proposées;

- soutenir les initiatives d'émancipation de femmes n'ayant pas accès au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales et culturelles;
- augmenter l'accessibilité aux formations en améliorant quantitativement et qualitativement l'offre de structures d'accueil des enfants, des transports en commun, les horaires et en établissant une réelle mixité dans toutes les formations;
- décloisonner l'alphabetisation, la formation français/néerlandais langue étrangère et les filières d'emploi;
- relayer auprès du Gouvernement fédéral la nécessité d'améliorer le statut et les conditions de travail dans le système des titres-services, en favorisant notamment les contrats à temps plein et en faisant de la formation de ces travailleuses un véritable droit;
- veiller à ce que les formations permettant l'accès à des niveaux supérieurs soient accessibles à l'ensemble des agents notamment en identifiant et en levant les obstacles.

3. Vote

En date du 27 juin 2011, le chapitre « emploi » est adopté à l'unanimité des 10 membres présents.

- *Confiance est faite aux rapporteuses pour la rédaction du rapport (chapitre 1).*

Les Rapporteuses,

Céline FREMAULT
Anne HERSCOVICI

La Présidente,

Dominique BRAECKMAN

0213/0238
I.P.M. COLOR PRINTING
 02/218.68.00