

# VROUWEN VAN 50+ OP DE ARBEIDSMARKT IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Aanbevelingen 2024



## Inhoud

Introductie.....	3
Aanwezigheid van vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt.....	4
Brusselse vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt .....	4
Pendelaars .....	5
Pendelaars naar geslacht.....	5
Pendelaars naar leeftijd .....	5
Kennisopbouw .....	7
Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit.....	9
Praktijktesten.....	9
Gender mainstreaming.....	9
Gelijkekansentest.....	11
Clausule non-discriminatie bij overheidsopdrachten.....	12
Digitale inclusie.....	13
Tewerkstelling .....	14
Cao's 38, 95 en 104 van de Nationale Arbeidsraad .....	15
Diversiteitsplan .....	16
Aanwerving.....	17
Werkvloer .....	18
Representatie op de werkvloer .....	18
Competentieontwikkeling en -versterking .....	19
Menopauze .....	20
Dienstencheques .....	21
Specifieke doelgroepen.....	23
Alleenstaande moeders van 50+ .....	23
Vrouwen van 50+ met een handicap en invaliditeit .....	23
Vrouwen van 50+ in armoede.....	26
Vrouwen van 50+ uit etnische minderheden, vrouwen 50+ met migratieachtergrond en vluchtelingenvrouwen van 50+ .....	28
Vrouwen van 50+ zonder wettig verblijf .....	30
Mantelzorgers van 50+ .....	33



# Introductie

De positie van vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) vraagt om aandacht en actie. Deze groep staat op de intersectie sekse/genderidentiteit en leeftijd, waardoor ze in aanraking kunnen komen met seksisme en leeftijdsdiscriminatie. Bovendien kan ook deze gendergerelateerde leeftijdsdiscriminatie voorkomen in interactie met andere vormen van uitsluiting. Dit kan de bijzondere uitdagingen voor vrouwen van 50+ vergroten.

Over leeftijdsdiscriminatie en gendergerelateerde leeftijdsdiscriminatie wordt er weinig gesproken en als 'normaal' aanschouwd. Hierdoor blijft deze problematiek onderbelicht. Met dit document willen we licht schijnen op de positie en uitdagingen van vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt in het BHG en formuleren we aanbevelingen om hun situatie te verbeteren. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie en een panelgesprek met experts waarbij Eva van Belle (Assistent Professor in Economie aan de Vrije Universiteit Brussel), Houda Ben El Fkih (Sectorconsulent Brussel bij Travi) en Wendy Nicol (Onafhankelijk expert arbeidsmarkt en inclusie, anti-discriminatie en diversiteitsbeleid) hun ervaringen en kennis deelden.

In het eerste onderdeel van dit document bespreken we de aanwezigheid van vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt in het BHG. Daarnaast bekijken we hoe kennis opgebouwd kan worden en belichten we verschillende aspecten van het Brussels Wetboek inzake Gelijkheid, Non-discriminatie en de Bevordering van Diversiteit, waaronder praktijktesten, gender mainstreaming en de Gelijkkansentest. Ook bespreken we hoe de non-discriminatieclausule bij overheidsopdrachten, en digitale inclusie de positie van vrouwen van 50+ kunnen verbeteren.

Vervolgens gaan we dieper in op de tewerkstelling van vrouwen van 50+. We bespreken cao's 34, 95 en 104, diversiteitsplannen, aanwerving en de situatie op de werkvloer. Over de situatie op de werkvloer komen onderwerpen aan bod zoals representatie op de werkvloer, competentieontwikkeling en -versterking, de impact van de menopauze en arbeidsomstandigheden binnen de dienstensector.

Tot slot richten we ons op enkele specifieke doelgroepen, waaronder alleenstaande moeders van 50+, vrouwen van 50+ met een handicap of invaliditeit, vrouwen van 50+ in armoede, vrouwen van 50+ uit etnische minderheden, vrouwen van 50+ met een migratieachtergrond en vluchtelingenvrouwen van 50+, vrouwen van 50+ zonder wettig verblijf en mantelzorgers van 50+.

De Vrouwenraad pleit voor een inclusieve benadering van het beleid dat rekening houdt met de specifieke behoeften en talenten van vrouwen van 50+, en dat tegelijkertijd barrières en ongelijkheden wegneemt. Zo kunnen vrouwen van 50+ de keuze maken om volwaardig deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Dit document kadert in het project "Oud zijn duurt zo lang dat je daar niet te vroeg mee moet beginnen."- B.Groult'. Dit project wordt mogelijk gemaakt door steun van en financiering door Equal.Brussels.

Met steun van Equal.Brussels





# Aanwezigheid van vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) huisvest tal van organisaties, waaronder vele internationale ondernemingen en Europese instellingen. Dit zorgt dat het BHG een groot aantal arbeidsplaatsen heeft. Zo bedraagt de jobratio<sup>1</sup> 86,4%<sup>2</sup>. In vergelijking met het Vlaams Gewest (68,8%) en Waalse Gewest (55,6%) is dit substantieel hoger. Dit zorgt voor een grote instroom aan werknemers bij het BHG. Hieronder worden de Brusselse vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt en de vrouwen van 50+ die pendelen naar het BHG om er te werken beschreven.

## Brusselse vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt

Op 1 januari 2024 leefden 103.506 vrouwen tussen 50 en 64 jaar in het BHG<sup>3</sup>. Deze groep had een werkgelegenheidsgraad van 54,7% en een activiteitsgraad van 59,5% in 2023.<sup>4</sup> Daarnaast bedroeg de werkloosheidsgraad 8,4%.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2023)		15 - 64 jaar	15 - 24 jaar	25 - 49 jaar	50 - 64 jaar
Werkgelegenheidsgraad <sup>5</sup>	Vrouwen	54,8%	15,3%	67,5%	54,5%
	Mannen	67,2%	17,8%	81,3%	71,3%
	Totaal	61,0%	16,5%	74,3%	63,0%
Activiteitsgraad <sup>6</sup>	Vrouwen	61,8%	20,1%	75,9%	59,5%
	Mannen	74,9%	24,4%	90,4%	76,6%
	Totaal	68,3%	22,2%	83,1%	68,2%
Werkloosheidsgraad <sup>7</sup>	Vrouwen	11,2%	23,8%	11,1%	8,4%
	Mannen	10,3%	27,2%	10,1%	7,0%
	Totaal	10,7%	25,7%	10,6%	7,6%

Figuur 1. Indicatoren 'Werkgelegenheid en werkloosheid' bij de bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2023

Bij de vergelijking van voorgaande cijfers tussen mannen tussen 50 en 64 jaar en vrouwen van dezelfde leeftijd, zijn deze vrouwen achtergesteld op de arbeidsmarkt. Zo is hun werkgelegenheidsgraad 16,8 procentpunt lager, hun activiteitsgraad 17,1 procentpunt lager en hun werkloosheidsgraad 1,4 procentpunt hoger. Volgens Statbel zijn sociaaldemografische, economische

<sup>1</sup> De jobratio geeft het aantal ingevulde arbeidsplaatsen in een land of regio weer t.o.v. de totale bevolking van 15 tot 64 jaar

<sup>2</sup> Statistiek Vlaanderen. (2023, 4 augustus). Jobratio. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/macro-economie/jobratio>

<sup>3</sup> Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse. (z.d.-b). Leeftijdsstructuur. Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse. <https://bisa.brussels/themas/bevolking/leeftijdsstructuur>

<sup>4</sup> Statbel. (2024, 13 juni). Werkgelegenheid en werkloosheid. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#figures>

<sup>5</sup> De werkgelegenheidsgraad geeft het percentage werkende personen in een bepaalde leeftijdsgroep weer.

<sup>6</sup> De activiteitsgraad geeft het percentage beroepsbevolking (werkende personen + werklozen) in de totale bevolking binnen een bepaalde leeftijdsgroep weer.

<sup>7</sup> De werkloosheidsgraad geeft het percentage werklozen in de beroepsbevolking (werkende personen + werklozen) binnen een bepaalde leeftijdsgroep weer.



en culturele factoren enkele verklarende factoren voor dit verschil in werkgelegenheidsgraad tussen vrouwen en mannen.<sup>8</sup> Uit de studie 'Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest'<sup>9</sup> worden volgende mogelijke verklaringen aangehaald, namelijk:

- De aanwezigheid van kinderen en zorg voor zorgbehoevende ouders
- De toegenomen flexibiliteit van de tewerkstelling en atypische uurroosters, gecombineerd met een gebrek aan betaalbare plaatsen in de kinderopvang en het gebrek aan toegankelijke plaatsen in opvangstructuren voor jonge kinderen
- Eventuele niet-rendabiliteit van het werk evenals de kwaliteit van de aangeboden jobs
- De loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen

Uit de studie 'Jobkwaliteit in België in 2021'<sup>10</sup> kwamen verschillende aspecten die de beslissing om de loopbaan te voltooien beïnvloeden naar voren, namelijk de gezondheid, psychisch welzijn en werktevredenheid van werknemers. Hierbij suggereerden de onderzoekers dat oudere werknemers de arbeidsmarkt voortijdig verlaten via brugpensioen of een ziekte- en invaliditeitsverzekering wanneer de werknemer een slechte gezondheid of een lage mate van psychisch welzijn en werktevredenheid hebben.

Deze factoren rond geslacht en rond leeftijd staan niet los van elkaar. Op de groep 'vrouwen van 50+' hebben beide soorten factoren invloed en kunnen ze elkaar versterken.

## Pendelaars

In het BHG oefent de Brusselse bevolking 52% van de jobs in het gewest uit in 2023<sup>11</sup>. Dit betekent dat 48% van de jobs binnen het gewest uitgeoefend worden door Vlamingen (30,7%) en Walen (17,3%).

## Pendelaars naar geslacht

Uit gegevens van 2021 blijkt dat er 782.786 personen tussen 15 en 64 jaar tewerkgesteld waren in BHG, waarvan 386.442 vrouwen en 396.344 mannen.<sup>12</sup> Bij uitsplitsing naar de woonplaats van de werknemers werkten 260.187 Vlamingen, waarvan 130.687 vrouwen en 129.500 mannen, en 154.915 Walen, waarvan 74.289 vrouwen en 80.626 mannen, in het BHG. Dit betekent dat 204.976 vrouwen en 210.126 mannen naar het BHG pendelden voor hun werk in 2021.

## Pendelaars naar leeftijd

In het rapport 'De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 2018'<sup>13</sup> van Actiris en View.Brussels rapporteerden de onderzoekers de leeftijdsstructuur van de werknemers in het BHG volgens woonplaats. De cijfers hebben betrekking op 2017. Uit deze cijfers blijkt dat er een oververtegenwoordiging is van personen ouder dan 40 en een ondervertegenwoordiging van jongeren

<sup>8</sup> Statbel. (2024, april 30). Situatie op de arbeidsmarkt: werkgelegenheid en werkloosheid. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/census/arbeidsmarkt/situatie-op-de-arbeidsmarkt-werkgelegenheid-en-werkloosheid>

<sup>9</sup> Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel & Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid. (2015). Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (D/2015/9334/38). Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en Actiris: Brussel. <https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/dossiers/2015-vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-in-het-bhg.pdf>

<sup>10</sup> Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Deschacht, N., Detilleux, C., De Witte, H., Babic, A., Montagnino, C., Pierrot, M., Tojerow, I., Verdonck, M., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanderleyden, J., & Vanroelen, C. (2023). Jobkwaliteit in België in 2021: Analyse aan de hand van de Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden (EWC(T)S) 2021 (D/2023/4718/008). HIVA-KU Leuven. [https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/Rapport%20EWCS\\_EIND.pdf](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/Rapport%20EWCS_EIND.pdf)

<sup>11</sup> Actiris. (2024, 29 mei). Opnieuw een positieve evolutie van de tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2023. <https://press.actiris.be/opnieuw-een-positieve-evolutie-van-de-tewerkstelling-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest-in-2023>

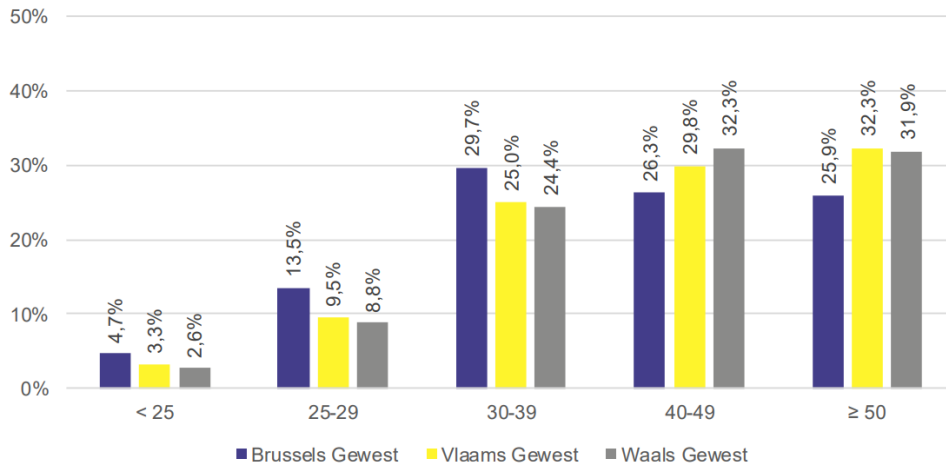
<sup>12</sup> Statbel. (2024, april 25). Jobkenmerken. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/census/arbeidsmarkt/jobkenmerken#figures>

<sup>13</sup> Actiris & View.Brussels. (2018). De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 2018 (D/2019/57.47/15). Grégor Chapelle. [https://www.actiris.brussels/media/42fdrhir/view\\_etat-des-lieux-2018\\_nl\\_vf-h-B93813DE.pdf](https://www.actiris.brussels/media/42fdrhir/view_etat-des-lieux-2018_nl_vf-h-B93813DE.pdf)



bij het inkomend pendelverkeer in Brussel. Zo is 32,3% van de Vlaamse pendelaars naar Brussel en 31,9% van de Waalse pendelaars naar Brussel ouder dan 50 jaar.

Figuur 23: Leeftijdsstructuur van de werknemers in Brussel volgens woonplaats (2017, in %)



Bron: FOD Economie - ADSEI (EAK), berekeningen view.brussels

Figuur 2: Leeftijdsstructuur van de werknemers in Brussel volgens woonplaats (2017, in %), komende uit het rapport 'De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 2018' van Actiris en View.Brussels



# Kennisopbouw

Academisch onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie lichtte maar een topje van de sluier op. In academische literatuur is leeftijdsdiscriminatie een minder onderzocht gebied aangezien het minder als een oneerlijke of onrechtvaardige discriminatiegrond aanvoelt. Toch is het belangrijk om deze verder te onderzoeken en de prevalentie en de gevolgen ervan verder in kaart te brengen en het te bestrijden in alle vormen. Zo krijgen vrouwen ouder dan 50 te maken met gendergerelateerde leeftijdsdiscriminatie, waarnaar er nog minder onderzoek is. In tegenstelling tot academisch onderzoek komt het element 'leeftijd' veelal voor in officiële statistieken en rapporten van overheidsorganisaties. Bij statistieken gebeurt dit weinig op een gekruiste manier met andere elementen zoals geslacht, etniciteit, opleidingsniveau, en handicap. Dit bemoeilijkt intersectionele analyses overheen verschillende elementen of discriminatiegronden.

De Vrouwenraad vraagt om:

- een studie naar de prevalentie en impact van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit te voeren. Hierbij wordt een geslachts-, leeftijds- en intersectioneel perspectief meegenomen
- onderzoeken naar (verschillende aspecten van) gendergerelateerde leeftijdsdiscriminatie te stimuleren
- onderzoek naar de drempels tot de toegang naar de arbeidsmarkt en drempels op de werkvloer voor vrouwen van 50+ uit te voeren
- het welzijn van vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt te onderzoeken
- statistieken omtrent werk, de arbeidsmarkt en welzijn op het werk intersectioneel op te stellen waardoor gekruiste gegevens weergegeven kunnen worden naar o.a. leeftijd en sekse of genderidentiteit
- statistieken naar mantelzorgers op te stellen waarbij volgende aspecten over de mantelzorg weergegeven worden: leeftijd(sgroepen) mantelzorger, sekse, tewerkstelling mantelzorger (voltijds/deeltijds, sector...), aantal uren zorg per week, welzijn van mantelzorger, profiel van de zorgvrager, relatie mantelzorger en zorgvrager, soorten zorgvormen, hulpbronnen van mantelzorgers
- een studie uit te voeren naar de wetgeving, beleid en maatregelen ten aanzien van werkgevers en deze ten aanzien van werknemers binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, om deze beter op elkaar af te stemmen

Hierbij onderschrijven we ook de aanbevelingen over gendermonitoring binnen de onderdelen 'Voor een gelijke toegang tot werkgelegenheid, ondernemerschap en opleiding' en 'Gender Mainstreaming: uiterst doeltreffend als alles gebeurt volgens de regels van de kunst' uit het 'Memorandum 2024: Opdat in de wereld van morgen vrouwen en mannen gelijk behandeld worden!'<sup>14</sup> van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen. Deze aanbevelingen vullen we aan met het criterium leeftijd zodat gendergerelateerde leeftijdsdiscriminatie ook wordt bijgehouden.

Aanbevelingen van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over gendermonitoring bij het onderdeel 'Voor een gelijke toegang tot werkgelegenheid, ondernemerschap en opleiding', aangevuld met het criterium 'leeftijd'

- De bevoegde autoriteiten aanmoedigen om [leeftijdsgelateerde en] gendercijfers te verzamelen over de impact van de opeenvolgende werkgelegenheids crisis in Brussel (ontslagen, ontslagnemingen, aanwerving, promotie, variatie in werkuren, ouderschapsverlof enz.) en over het armoederisico van werkneemsters en werknemers;
- [Leeftijds- en] Genderspecifieke cijfers verzamelen over opleidingen die door bedrijven worden georganiseerd, per type opleiding (bijvoorbeeld: sterk door mannen gedomineerde digitale opleidingen);
- Bedrijven sterk aanbevelen om de genderresultaten [en resultaten naar leeftijd] van welzijns- en betrokkenheidsenquêtes te verschaffen, zodat de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de Brusselse diversiteitsplannen gemakkelijker corrigerende maatregelen kunnen nemen om een werkomgeving met gelijke waardigheid en kansen voor vrouwen en mannen [voor alle leeftijden] te garanderen;
- De toekenning van het [Actiris-diversiteitslabel](#) koppelen aan die enquêtes en aan de daaruit voortvloeiende gendergegevens, maar ook aan de mate waarin bedrijven de kwestie van seksisme, seksueel geweld [, leeftijdsdiscriminatie] en intersectionele discriminatie opnemen in hun initiële diversiteitsdiagnoses, de

<sup>14</sup> Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen. (2023b). Opdat in de wereld van morgen vrouwen en mannen gelijk behandeld worden!: Memorandum 2024. [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2024/01/20231221-CEFH\\_RGVM-MEMORANDUM-2024-NL-ok.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2024/01/20231221-CEFH_RGVM-MEMORANDUM-2024-NL-ok.pdf)



doeltreffendheid van genomen preventiemaatregelen, de invoering van een procedure voor het melden en het afhandelen van gevallen, en het door het bedrijf gevoerde nultolerantiebeleid ten aanzien van onaanvaardbaar gedrag en geweld ten opzichte van vrouwen en minderheden op de werkplek;

- In alle studies over de arbeidsmarkt in het BHG, en met name in die van het BISA en View.Brussels, een genderanalyse en nauwkeurige indicatoren opnemen – volgens leeftijdsgroep, opleidingsniveau, duur van de inactiviteit enz.;
- Genderspecifieke [en gendergerelateerde leeftijdsspecifieke] statistieken opstellen over zwartwerkers, zelfstandigen in bijberoep, meewerkende vrouwen, mensen zonder papieren en vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld op het werk;
- In het licht van het grote tekort aan kinderopvang bedrijven en openbare instellingen aanmoedigen om een arbeidsorganisatie te ontwikkelen waarbij privé- en beroepsleven kunnen worden gecombineerd;
- Een diepgaande en intersectionele beoordeling uitvoeren van de dienstencheque en uitzendarbeidsectoren om leesbare gegevens te verkrijgen over de naleving of niet-naleving van de wetten die deze regelingen regelen, en om intersectionele statistische gegevens te verkrijgen die ten minste gender, afkomst, gezinssituatie (inclusief alleenouderschap) en mate van bestaansonzekerheid kruisen.

Aanbevelingen van Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over gendermonitoring bij het onderdeel 'Gender Mainstreaming: uiterst doeltreffend als alles gebeurt volgens de regels van de kunst':

- De impact van genderongelijkheden [en gendergerelateerde ongelijkheden op basis van leeftijd] meten, op een intersectionele manier, op alle niveaus en voor alle gewestelijke bevoegdheden om die ongelijkheden te elimineren;
- Alle structuren die door het Gewest worden beheerd, verplichten om een jaarlijkse [leeftijdsgelateerde- en] genderanalyse uit te voeren, waarvan de statistieken en resultaten op hun website moeten worden gepubliceerd.





# Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

In 2024 trad het [Gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie houdende het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit](#) in werking. Dit wetboek werd opgesteld om de ordonnanties en decreten rond gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit te bundelen en de coherentie ertussen te verhogen. Naast de bundeling, zorgden het BHG, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie voor een betere bescherming tegen discriminatie door de "toevoeging van het beschermde criterium van gezinsverantwoordelijkheden en alleenouderschap; de versterking van sancties bij discriminatie; de integratie van redelijke aanpassingen door associatie, meervoudige en intersectionele discriminaties; een meer volledig criterium van gezondheidstoestand (verleden, heden en toekomst); de uitbreiding van het criterium van sociale afkomst naar sociale oorsprong en conditie".<sup>15</sup> Deze aspecten hebben ook allemaal invloed om de discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en meer diversiteit op de arbeidsmarkt te bekomen.

## Praktijktesten

Praktijktesten zijn een belangrijk instrument om discriminatie tijdens de selectie op basis van cv en motivatiebrief binnen het aanwervingsproces op te sporen. Door het zichtbaar maken van discriminatie kan deze aangepakt worden. Hierbij is het opportuun om niet enkel te focussen op meer bekende discriminatiegronden zoals etniciteit en geslacht, maar moeten ook andere factoren zoals leeftijd onderzocht worden.<sup>16</sup> Naast de opsporingsfunctie van praktijktesten hebben ze ook een preventieve en sensibiliserende functie. Met praktijktesten toont het BHG duidelijk aan dat discriminatie ongewenst en illegaal is. In 2023 updateerde het gewest de ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling om o.a. praktijktesten proactief in te kunnen zetten.<sup>17</sup> Dit was een goede stap om praktijktesten wijd beschikbaar te maken om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

De Vrouwenraad vraagt om:

- proactief intersectionele praktijktesten naar leeftijd en genderidentiteit/sekse op te zetten op de arbeidsmarkt
- op basis van de uitgevoerde praktijktesten aanbevelingen te formuleren
- de impact van praktijktesten (o.a. prevalentie van discriminatievormen en acties die voortvloeien door de praktijktesten) te monitoren

## Gender mainstreaming

De Vrouwenraad wijst op het belang van gender mainstreaming binnen het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit.

Het Instituut van de Gelijkheid van vrouwen en mannen omschrijft gender mainstreaming als volgt:<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Unia. (2024, april 29). Eerste Brussels Wetboek voor gelijkheid. <https://www.unia.be/nl/artikels/brussels-wetboek-voor-gelijkheid>

<sup>16</sup> Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>

<sup>17</sup> Ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling. (2023, 1 juni) <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnantie/2023/06/01/2023042713/staatsblad>

<sup>18</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (z.d.). Gender mainstreaming. Instituut Voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. [https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender\\_mainstreaming](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming)



“het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken.”

Gender mainstreaming, of de geïntegreerde aanpak van de genderdimensie, is dus een strategie die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de samenleving wil versterken door de genderdimensie een plaats te geven in de inhoud van het overheidsbeleid.

Een beleid dat rekening houdt met de genderdimensie is een beleid waarbij, tijdens het opstellen ervan, een vergelijkende analyse werd gemaakt van de situatie van vrouwen en mannen, eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in kaart werden gebracht en getracht werd om deze te beperken of weg te werken.

Gender mainstreaming is een transversale aanpak, dit wil zeggen een aanpak die betrekking heeft op alle politieke domeinen (vb.: tewerkstelling, sociale zaken, financiën, gezondheid, mobiliteit, justitie, ...).

Gender mainstreaming is een structurele aanpak die van toepassing is op alle fases van de 'politieke cyclus' (voorbereiding, besluitvorming, toepassing, evaluatie). Gender mainstreaming heeft dus betrekking op alle actoren die betrokken zijn bij de definitie, toepassing en evaluatie van het beleid. Het zou voor elke ambtenaar die een rol speelt in de diverse fases van een politieke cyclus een reflex, een automatisme moeten worden om eerst na te gaan welke andere impact een politieke maatregel zou kunnen hebben op vrouwen en mannen.

Gender mainstreaming is een preventieve aanpak omdat die tot doel heeft te vermijden dat de overheid een beleid invoert dat ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt.”

Het BHG aanziet gender mainstreaming als een essentieel instrument om de structurele genderongelijkheid tegen te gaan.<sup>19</sup> Hierdoor stelde ze het Gewestelijk Plan voor Gender Mainstreaming en Gelijkheid van Vrouwen en Mannen op om hun verbintenis rond gender mainstreaming in acties om te zetten. Het plan loopt van 2022 tot 2025.

De Vrouwenraad volgt de aanbevelingen van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over gender mainstreaming.

Aanbevelingen van Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over 'preventiebeleid en corrigerende maatregelen bij het onderdeel 'Gender mainstreaming'

- Een sterk gendergelijkheidsbeleid (globaal, transversaal en intersectioneel) ontwikkelen op basis van analyses van [intersectionele] gendergegevens, met precieze gekwantificeerde doelen in de tijd en prestatie-indicatoren om ervoor te zorgen dat de politieke wil wordt omgezet in daden;
- Gender mainstreaming en gender budgeting in een vroeg stadium opnemen in beleidsprogramma's om een efficiënte uitvoering te garanderen;
- De gender budgeting of genderanalyse van alle uitgaven en ontvangsten van het Gewest en de (in)directe impact daarvan op het leven van de Brusselse mannen en vrouwen veralgemenen, en de aandacht vestigen op het feit dat dit instrument als een van de weinige tools de mogelijkheid biedt om de daadwerkelijk gedane investeringen voor gendergelijkheid te meten;
- Een minister aanwijzen die specifiek verantwoordelijk is voor 'vrouwenrechten' en erkennen dat dit een bevoegdheid op zich is (zich hiervoor laten inspireren door de Waalse bepalingen);
- De opdrachten van het 'Gewestelijk comité voor gelijke kansen' uitbreiden zodat dit het referentiec comité wordt voor het monitoren en evalueren van de verschillende gewestelijke plannen met betrekking tot gelijke kansen (gender, geweld, eenouderschap, racisme, handicap). De RGVM zou dan kunnen optreden als externe waarnemer, die expertise inbrengt van het maatschappelijk middenveld en vanuit sociale en academische hoek.
- Ega-conditionaliteit invoeren, d.w.z. de toewijzing van overheidsmiddelen afhankelijk maken van de naleving van de wet inzake gelijke beloning, quota's of acties ter bevordering van gendergelijkheid. De RGVM stelt voor om de

<sup>19</sup> Equal.Brussels. (2023). Gewestelijk Plan voor Gender Mainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen: 2022 - 2025. <https://equal.brussels.nl/publications/gewestelijk-plan-voor-gendermainstreaming-en-gelijkheid-van-vrouwen-en-mannen-2022-2025/>



toekenning van overheidsmiddelen meer specifiek afhankelijk te maken van gendergelijkheid in het bestuur van de structuur, van gelijke beloning van het personeel, van het slagen voor de gelijkkansentest en van de uitvoering van corrigerende maatregelen als er ongelijkheden worden vastgesteld (waarbij inspiratie wordt gehaald uit internationale goede praktijken);

- Het is van essentieel belang dat het personeel dat verantwoordelijk is voor de evaluatie van plannen en iedereen die betrokken is bij de implementatie van gender mainstreaming en gender budgeting wordt opgeleid in genderspecifieke kwesties;
- Een 'geïntegreerd tijdbureau' oprichten, met name ten aanzien van het beleid over territoriale ontwikkeling en mobiliteit, voor een meer collectief en genderbewust tijdbeheer;
- Gewoon seksisme actief bestrijden door op alle niveaus een voorbeeldgewest te zijn (bewustmakings- en promotiecampagnes, media, reclame, scholen enz.) en door als gewest bijzondere aandacht te besteden aan de beelden die worden verspreid op openbare plaatsen die onder de regelgeving van federale, gewestelijke en gemeentelijke instellingen vallen;
- Een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bevorderen, met name in de media, in de sector van de school- en beroepsvoorlichting en in de sector van de wedertewerkingstelling;
- De strijd tegen cyberseksisme opvoeren;
- Een inclusieve schrijfstijl bevorderen.

## Gelijkkansentest

In 2019 voerde het BHG de [Gelijkkansentest](#) in om de impact van het beleid of regelgeving van de Brusselse Regering op verschillende doelgroepen te evalueren in de ontwerpfase. In de test zijn er twee luiken, namelijk (1) Luik gender en (2) Luik andere criteria: handicap, etnische en culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, sociale afkomst en situatie, en bijkomstige criteria. Deze luiken staan los van elkaar, wat een intersectionele benadering binnen de test bemoeilijkt.

Daarom vraagt de Vrouwenraad:

- het criterium 'leeftijd' toe te voegen aan de gelijkkansencriteria bij de Gelijkkansentest
- binnen het 'Luik gender' van de gelijkkansentest de gelijkheid van vrouwen en mannen expliciet op te nemen
- om bij de Gewestelijke Overheidsinstellingen en de kabinetten van de Brusselse regering medewerkers aan te duiden die verantwoordelijk zijn voor het invullen van de Gelijkkansentest. De verantwoordelijke medewerkers krijgen een opleiding of vorming waarbij deze inzicht krijgen in de stereotypes en eigen vooroordelen rond de gelijkkansencriteria
- om op regelmatige basis een monitoring van de Gelijkkansentest uit te voeren waaronder volgende aspecten gemeten worden: kwaliteit van de test, noden van de invuller van de test en de impact van de test op initiatieven



# Clausule non-discriminatie bij overheidsopdrachten

De federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten voerden verschillende antidiscriminatiewetgevingen in. Dit met het doel om discriminatie te verminderen. Toch komen verschillende discriminatievormen nog voor. Overheden hebben een voorbeeldfunctie naar de burger en organisaties toe. Hierdoor is het belangrijk om de strijd tegen discriminatie op verschillende vlakken uit te dragen. Dit moeten ze integraal in hun werking verankeren, maar ook organisaties die opdrachten voor de overheid uitvoeren moeten zich aan de antidiscriminatiewetgeving houden. Om dit te verzekeren en antidiscriminatie te versterken kunnen overheden een clausule van non-discriminatie toevoegen aan overheidsopdrachten.

De Vrouwenraad vraagt dat alle overheden een non-discriminatieclausule opmaken, waarin expliciet alle wettelijke discriminatiegronden vernoemd worden, en deze toevoegen aan alle overheidsopdrachten. Hiernaast volgen we de 'Aanbeveling over de non-discriminatieclausule bij overheidsopdrachten'<sup>20</sup> van Unia.

## Aanbevelingen van Unia over de non-discriminatieclausules in overheidsopdrachten

Aanbeveling 1: vul de bestaande modelclausule over facultatieve uitsluitingsgronden aan met een verwijzing naar de antidiscriminatiewetten. Koppel databanken zodat aanbestedende overheden automatisch zien welke kandidaten recent overtredingen op de antidiscriminatiewetten begingen.

Aanbeveling 2: Unia adviseert om overheidsdiensten te sensibiliseren over de mogelijkheden om gelijkheid en inclusie te bevorderen via gunningscriteria.

Aanbeveling 3: Unia beveelt aan om in de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden van alle bestaande overheidsopdrachten met een geraamde waarde vanaf 30.000 euro een nondiscriminatieclausule op te nemen met mogelijkheid de naleving ervan te controleren.

Aanbeveling 4: voor grotere contracten met een lange duurtijd stelt Unia voor om als bijzondere uitvoeringsvoorwaarden een eDIV-certificaat te vragen (gelijkheid bevorderen), alsook het engagement aan te gaan een positief actieplan te laten valideren (inclusie bevorderen).

Aanbeveling 5: Unia adviseert om de bestaande clausules inzake rapportering aan te vullen om ook de naleving van de verbintenissen inzake gelijkheid en inclusie op te volgen. Daarnaast adviseert Unia om ook een link te maken met de bestaande sanctieclausule om desnoods trapsgewijs op te treden indien de opdrachtnemer de afgesproken verbintenissen niet naleeft.

<sup>20</sup> Unia. (2024). Non-discriminatieclausules in overheidsopdrachten: Aanbeveling 124. [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/AAR124\\_UNIA\\_non-discriminatieclausule\\_DEF.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/AAR124_UNIA_non-discriminatieclausule_DEF.pdf)



# Digitale inclusie

Door de opkomst van computers en smartphones digitaliseerde de samenleving geleidelijk. Dit biedt opportuniteiten zoals connectiviteit en efficiënte, maar zorgde ook voor uitdagingen. Daarnaast bracht het een nieuwe breuklijn met zich mee, namelijk een digitale kloof. De digitale kloof, met digitale uitsluiting tot effect, heeft vooral negatieve gevolgen voor groepen in kwetsbare posities zoals ouderen, laagopgeleiden en mensen met een lager inkomen.<sup>21</sup> In Brussel, in 2023, had 65% van de inwoners basis- of boven basis digitale vaardigheden, terwijl 26% lage digitale vaardigheden en 4% geen digitale vaardigheden had.<sup>22</sup> Daarnaast gebruikte 5% van de bevolking geen internet. Kijkend naar de totale bevolking in België hadden vrouwen vier procentpunt minder basis of boven basis digitale vaardigheden dan mannen. Binnen de groep vrouwen hebben vrouwen tussen 55 en 74 jaar en laagopgeleide vrouwen de minste digitale vaardigheden, respectievelijk 40% en 32% had basis of boven basis digitale vaardigheden.

Om de Brusselse bevolking te ondersteunen en de digitale vaardigheden te verhogen, bracht het BHG het Plan voor Digitale Toegankelijkheid 2021-2024 tot uitvoering. In dit plan bakenden ze verschillende doelgroepen af om specifieke acties op te zetten. Deze doelgroepen zijn: werkzoekenden, jongeren, senioren, personen met een beperking, kwetsbare burgers en vrouwen.<sup>23</sup> Deze focus van doelgroepen beoordelen we positief aangezien het merendeel deze groepen discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren en digitale vaardigheden nodig zijn om een goede toegang tot de arbeidsmarkt te hebben.

De Vrouwenraad vraagt om:

- de impact van het 'Plan voor Digitale Toegankelijkheid' 2021-2024 te beoordelen vanuit een gender-, leeftijds- en ruimer intersectioneel perspectief
- een nieuw, geüpdatet plan om de digitale inclusie te verhogen in Brussel. Hierin worden o.a. de doelgroepen 50-plussers en vrouwen opgenomen en focus gelegd op o.a. (toegang tot) de arbeidsmarkt
- de impact van 'Digitaal Brussel' te monitoren en de resultaten te interpreteren vanuit een gender-, leeftijds- en intersectioneel perspectief
- BISA te verzoeken om statistieken rond digitale vaardigheden bij de Brusselse bevolking intersectioneel naar sekse/genderidentiteit, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau en sociaaleconomische status op te maken

---

<sup>21</sup> Van Deursen, A. (2018). Digitale ongelijkheid: achterblijvers verder gemarginaliseerd. Universiteit Twente. [https://www.utwente.nl/nl/centrumdigitaleinclusie/Blog/07-Digitale\\_Ongelijkheid\\_Achterblijvers\\_Gemarginaliseerd/](https://www.utwente.nl/nl/centrumdigitaleinclusie/Blog/07-Digitale_Ongelijkheid_Achterblijvers_Gemarginaliseerd/)

<sup>22</sup> Statbel. (2023, 23 november). Digitale vaardigheden. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens/digitale-vaardigheden#figures>

<sup>23</sup> Brussels Hoofdstedelijk Gewest. (z.d.). Het Plan voor Digitale Toegankelijkheid 2021-2024. <https://be.brussels/nl/over-het-gewest/waarden-budget-en-strategie/strategie-en-beleidsprioriteiten/digitale-inclusie/het-plan-voor-digitale-toegankelijkheid-2021-2024>



# Tewerkstelling

Ondanks initiatieven van het BHG om discriminatie tegen te gaan, komt dit nog voor op arbeidsmarkt. Onder andere bij Actiris, Unia en het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen kunnen meldingen van discriminatie ingediend worden. Actiris en Unia kregen samen 834 meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt in het BHG binnen in 2022. Bij het Instituut waren er 337 meldingen in 2022, maar betrof het meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt in België.

## Meldingen bij Actiris<sup>24</sup>

In 2022 ontving Actiris 343 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt en opende ze 257 dossiers. 232 van de 343 meldingen (68%) werden door vrouwen gedaan. 31% van alle meldingen ging over het raciale criteria, 20% over gender criteria, 15% over leeftijd, 12% over filosofische of religieuze overtuigingen, 7% over sociale oorsprong, 6% over taal, 5% over gezondheid en 4% over handicap. Over de criteria 'burgerlijke staat' en 'syndicale overtuigingen' werden geen meldingen gedaan.

## Meldingen bij Unia<sup>25</sup>

Unia ontving 491 meldingen over het actiedomein 'Arbeid en werkgelegenheid' in het BHG in 2022. Bij 225 van de 491 meldingen was de melder een vrouw (46%), bij 200 een man (41%), bij 32 duidde de melder 'X' aan (7%) en bij 34 was het geslacht onbekend (7%). Van alle meldingen vielen 151 niet onder de bevoegdheid van Unia, waaronder meldingen over het criterium 'geslacht' dat onder de bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen valt. Hierdoor kon Unia 340 van de 491 meldingen behandelen. Van deze 340 meldingen had 91 te maken met raciale criteria (27%), 73 met handicap (21%), 50 met gezondheidstoestand (15%), 39 met geloof of levensbeschouwing (11%), 35 met leeftijd (10%), 31 met andere criteria (9%), 18 met seksuele oriëntatie (5%) en 3 met vermogen (1%).

Bij de meldingen waarvan de melder vrouw is, kon Unia 146 meldingen behandelen. Hierbij hadden de meldingen betrekking op volgende criteria: 33 over raciale criteria (23%), 35 over handicap (24%), 24 over gezondheidstoestand (16%), 26 over geloof of levensbeschouwing (18%), 14 over leeftijd (10%), 10 over andere criteria (7%), 3 over seksuele oriëntatie (2%) en 1 over vermogen (1%). In vergelijking met alle meldingen, deden vrouwen procentueel gezien meer een melding over de discriminatiegronden handicap (3 procentpunt) en geloof of levensbeschouwing (7 procentpunt).

## Meldingen bij Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen<sup>26</sup>

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kreeg 337 meldingen over discriminatie op het werk of in het kader van toegang tot het werk in 2022. Deze cijfers hebben betrekking op België. 60% van de meldingen werd gedaan door vrouwen, 20% door mannen, 7% door rechtspersonen en 13% door andere.

Het Instituut deelde de meldingen op in verschillende subdomeinen, waarbij 34% van de meldingen over arbeidsvoorwaarden en verloning gaat, 26% over toegang tot werk, 25% over beëindiging van de arbeidsrelatie, 6% over positieve actie, 3% over wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, 3% over zelfstandigen, 0% over aanvullende regelingen van sociale zekerheid, 0% over represailles getuigen<sup>27</sup>, en 3% over andere. Deze meldingen kunnen ook verdeeld worden volgens discriminatiegrond waarbij 228 over geslacht gaat (58%), 100 over zwangerschap, bevalling en moederschap (26%), 36 over ouderschap (10%), 16 over trans (4%), en 12 over andere (3%).

## Uitdagingen Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het BHG heeft verschillende uitdagingen rond discriminatie. Unia formuleerde enkele in het 'Jaarverslag regio Brussel 2022', namelijk "discriminatie op de arbeidsmarkt en diversiteitsmanagement, de inclusie van personen met een handicap in alle

<sup>24</sup> Actiris. (z.d.). Jaarverslag 2022. [https://www.actiris.brussels/media/ahjjo2rt/ra\\_2022\\_ni-h-8988B87D.pdf](https://www.actiris.brussels/media/ahjjo2rt/ra_2022_ni-h-8988B87D.pdf)

<sup>25</sup> Unia. (z.d.). Cijfers van Unia. <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/cijfers-van-unia>

<sup>26</sup> Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (2023). Jaarverslag 2022. In Instituut Voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Michel Pasteel. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/164\\_-\\_jaarverslag\\_2022.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/164_-_jaarverslag_2022.pdf)

<sup>27</sup> Represailles getuigen duidt nadelige behandelingen wanneer iemand een persoon die wordt gediscrimineerd verdedigt, steunt of hulp biedt.



sectoren, de huisvestingsproblematiek, de situatie van onze ouderen, de relatie tussen de politie en de burgers in Brussel, geweld tegen LGBTI+-personen en de bescherming van de meest kwetsbare mensen”.<sup>28</sup>

### Discriminatie omtrent leeftijd

Uit de meta-analyse van Lippens, Vermeiren en Baert over praktijktesten naar discriminatie op de arbeidsmarkt komt naar voor dat jobkandidaten met een hogere leeftijd gemiddeld 40 procent minder positieve reacties kregen op hun sollicitatie dan gelijkwaardige kandidaten met een jongere leeftijd.<sup>29</sup> Uit ander onderzoek, uitgevoerd door Acerta en Stepstone bij 3.000 Belgen ervoeren 23,09% van de werkzoekenden discriminatie op basis van leeftijd tijdens een sollicitatie en 8,54% van de werkenden discriminatie op basis van leeftijd op het werk.<sup>30</sup> Bij beide groepen was leeftijdsdiscriminatie de grootste discriminatiegrond. In vergelijking met het aantal dossiers over leeftijdsdiscriminatie bij Actiris en Unia, stellen we vast dat er een onderrapportering van leeftijdsdiscriminatie is. Dit is problematisch aangezien leeftijdsdiscriminatie zorgt voor lagere salarissen, minder trainingsmogelijkheden, minder kans op promotie, een hogere kwetsbaarheid voor baanverlies, een hogere oververtegenwoordiging van oudere personen in lange termijn werkloosheid, een negatieve impact op zowel fysieke als psychologische gesteldheid van de werknemers (hogere bloeddruk, grotere kans op hartziekten, een lagere perceptie van de gezondheid, hogere stressgevoelens, verouderingsangst, eenzaamheid en depressie).<sup>31</sup> Ook stoppen werknemers eerder met werken door hun ervaringen met leeftijdsdiscriminatie.<sup>32</sup>

De Vrouwenraad vraagt om:

- binnen de voorgestelde maatregelen van [A-0661 Resolutie ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie](#) (van het Brussels Parlement 2024) oog te hebben voor het genderperspectief en perspectief van personen uit etnische minderheden
- een lijst van meldpunten rond discriminatie binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikbaar te stellen op een zichtbare plaats op de website van Equal.Brussels
- een campagne voor het brede publiek uit te rollen waarbij positieve rolmodellen van vrouwen van 50+ op de Brusselse arbeidsmarkt belicht worden
- Actiris een opleiding gericht op loopbaanbegeleiders te laten opstellen m.b.t. het omgaan met gender- en leeftijdsstereotypen
- de tewerkstellingsmaatregelen/tewerkstellingspremies voor verschillende doelgroepen beter op elkaar af te stemmen, maar met het oog op de grootte van de discriminaties op de arbeidsmarkt van deze doelgroepen

## Cao's 38, 95 en 104 van de Nationale Arbeidsraad

Werkgevers zijn verplicht om de toepasselijke cao's te volgen en te implementeren. Voor vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt is de correcte naleving van [cao 38 betreffende de werving en selectie van werknemers](#), [cao 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie](#) cruciaal om een gelijke behandeling van deze (potentiële) werknemers te voorzien. Om deze gelijke behandeling te versterken kunnen organisaties positieve acties formuleren of doelgroepgericht werken zoals bij [cao 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming](#). De controle op naleving van

<sup>28</sup> Unia. (2023). Jaarverslag Regio Brussel 2022. [https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Regionaal\\_jaarverslag\\_2022\\_Brussel.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Regionaal_jaarverslag_2022_Brussel.pdf)

<sup>29</sup> Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>

<sup>30</sup> Acerta. (2023, 4 augustus). Leeftijd belangrijkste factor van discriminatie op de arbeidsmarkt, zowel voor werknemers als werkzoekenden. Acerta. <https://www.acerta.be/nl/insights/in-de-pers/leeftijd-belangrijkste-factor-van-discriminatie-op-de-arbeidsmarkt-zowel-voor-werknemers-als-werkzoekenden>

<sup>31</sup> Tahmaseb-McConatha Jasmin, Kumar V. Krishna, Magnarelli Jaqueline & Hanna Georgina, 'The Gendered Face of Ageism in the Workplace', 2023, [https://digitalcommons.wcupa.edu/psych\\_facpub/66/](https://digitalcommons.wcupa.edu/psych_facpub/66/); Schermer Voest, S. (z.d.). Hoe houden we de oudere werknemers tevreden?: De invloed van leeftijd op baantevredenheid verklaard via trainingsparticipatie en discriminatie. <https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/34637/Schermer%20Voest%20J.S.%20-%20Scriptie.pdf?sequence=1>

<sup>32</sup> Vendramin Patricia & Valenduc Gérard, 'A gender perspective on older workers' employment and working conditions', 2014, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/WP2014%2003%20Gender%20employment%20working%20conditions%20older%20workers%20EN.pdf>



deze cao's is momenteel ondermaats. Zo haalt de arbeidsinspectie niet de norm van één inspecteur per 10.000 werknemers en gebeurden controles te weinig proactief vanuit de inspectie<sup>33</sup>. Zo formuleert het FIRM (Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens) dat dit probleem vooral werknemers in een kwetsbare situatie treft aangezien ze minder hun rechten opeisen door angst om hun werk te verliezen. De naleving van de cao's die discriminatie tegengaan en cao's gericht op minderheidsgroepen zijn cruciaal om een goede werkomgeving te voorzien.

De Vrouwenraad vraagt om:

- de federale overheid te stimuleren te voldoen aan de norm van de Internationale Arbeidsorganisatie over het aanstellen van één arbeidsinspecteur per 10.000 werknemers
- de federale overheid te stimuleren dat de arbeidsinspectie proactief de naleving van de cao's controleert
- de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst te stimuleren statistieken over de niet-naleving van cao's te publiceren naar cao, soort organisatie, ligging organisatie, aantal werknemers en sector waarin de organisatie actief is

## Diversiteitsplan

Unia duidt in het 'Jaarverslag regio Brussel 2022' dat diversiteitsmanagement op de arbeidsmarkt een grote uitdaging voor het BHG is. Het gewest zette zich hierop in waarbij Actiris ondersteuning bij het opstellen van diversiteitsplannen voor ondernemingen aanbiedt en het gewest het Diversiteitslabel verleent aan organisaties die het traject van diversiteitsplan goed doorliepen. Een stap verder dan diversiteit is inclusie. Beide zijn belangrijke aspecten op de werkvloer. Uit onderzoek van IDEWE bij 1.342 Belgische werknemers geven 59 procent van de respondenten aan een hoge mate van inclusie te ervaren op het werk.<sup>34</sup> Ook duidt IDEWE dat hoe hoger de inclusie, hoe (1) minder stress de werknemers ervaren, (2) meer de werknemers bevlogen zijn en extra collegiale taken uitvoeren, (3) meer de werknemers en organisatie innovatief is, (4) beter de werknemers presteren, (5) meer werknemers de werkgever aanraden, en (6) meer werknemers bij de organisatie willen blijven werken. 41% van de respondenten ervoeren een lage tot matige mate van inclusie waarbij mensen met een handicap, met een etnische minderheidsachtergrond en met een meer praktisch georiënteerde opleidingen significant minder inclusie ervoeren.

Verskillende bedrijfsculturele aspecten kunnen het inclusiegevoel boosten. Bij weinig conflict in een team ervaren 61% van de teamleden een hoge inclusie. Bij veel inspraak is dit 84%, bij sterke interne communicatie 81%, bij procedurele rechtvaardigheid 81%, bij een sterke leidinggevende met skills rond sociale steun 84%, bij een sterke leidinggevende met skills rond diversiteit 79% en bij een sterke leidinggevende met skills rond betrokkenheid 73%.<sup>35</sup> Bij werknemers 50+ zijn enkele van deze bedrijfsculturele aspecten minder aanwezig. Zo voelt 25,2% van alle werknemers zich niet op hun gemak bij hun leidinggevende en hebben 25,2% het gevoel niet dezelfde kansen als medecollega's in gelijkaardige functies te krijgen.<sup>36</sup> Uit een steekproef binnen de studie 'Jobkwaliteit in België in 2021' kwam naar voren dat 50-plussers minder vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en minder toegang tot opleiding hebben, minder regelmatig geraadpleegd worden bij het vaststellen van hun werkdoelstellingen, en minder gesteund worden door hun collega's en hun leidinggevendens.<sup>37</sup> Voorgaande hebben een negatieve invloed op de bedrijfsculturele aspecten die het inclusiegevoel boosten.

De Vrouwenraad wil het welzijn en inclusie van alle werknemers bekomen, waardoor we verder moeten blijven inzetten op diversiteit en inclusie.

De Vrouwenraad vraagt om

- een bredere verspreiding van het aanbod van Actiris bij de opmaak en uitvoering van diversiteitsplannen

---

<sup>33</sup> Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens. (2023, 13 april). Arbeidsrechten in België scoren redelijk goed, maar preciaire statuten roepen vragen op. <https://institutfederaldroitshumains.be/nl/arbeidsrechten-in-belgie-scoren-redelijk-goed-maar-precaire-statuten-roepen-vragen-op>

<sup>34</sup> IDEWE. (2022, 22 augustus). Welke positieve gevolgen heeft hoge inclusie op je bedrijfscultuur? Geraadpleegd op 8 juli 2024, van <https://www.idewe.be/-/project-diversiteit-en-inclusie>

<sup>35</sup> IDEWE. (2022b, november 17). Welke bedrijfsculturele aspecten boosten het inclusiegevoel? <https://www.idewe.be/-/welke-bedrijfsculturele-aspecten-boosten-het-inclusiegevoel>

<sup>36</sup> Acerta, 2023, idem

<sup>37</sup> Thil, et al., 2023, idem





- binnen de ondersteuning en bij de uitvoering van de diversiteitsplannen voldoende oog te hebben voor inclusie, naast het verbreden van diversiteit
- een verbreding van het diversiteitslabel zodat organisaties die kiezen voor de optie 'miniplan' binnen het aanbod van trajecten bij Actiris ook een erkenningslabel kunnen krijgen
- diversiteitsplannen verplicht te maken voor organisaties met meer dan 50 werknemers en voor organisaties die steun, premies en/of subsidies ontvangen van overheden

## Aanwerving

Tijdens het aanwervingsproces komen discriminaties veelvuldig voor. Volgens Acerta en Stepstone ervoeren 72,4% van de werkzoekenden discriminatie omtrent leeftijd en 5,5% discriminatie omtrent gender tijdens het sollicitatieproces.<sup>38</sup> Uit een ander onderzoek, van Lippens, Vermeiren en Baert, krijgen kandidaten met een hogere leeftijd gemiddeld 40% minder positieve reacties op hun sollicitatie dan gelijkwaardige kandidaten met een jongere leeftijd.<sup>39</sup> Meestal gebruiken organisaties cv's als instrument tijdens het aanwervingsproces, wat vatbaar is voor stereotyperingen.<sup>40</sup> Op basis van enkele kenmerken binnen de cv's kunnen aanwerbers de sollicitanten categoriseren in groepen en op basis van stereotyperingen en vooroordelen t.o.v. die groep de sollicitant discrimineren. Het is van belang dat aanwerbers of jobcoaches zich bewust zijn van deze stereotyperingen en vooroordelen en dat ze er niet naar handelen. Daarnaast kunnen aanwerbers of jobcoaches pas rekening houden met individuele kenmerken van de sollicitant, losstaand van stereotypes, wanneer ze meer persoonlijke informatie verkrijgen.<sup>41</sup>

LEVL werkte zes acties uit die organisaties kunnen implementeren om inclusiever te rekruteren en om stereotypering en vooroordelen te verminderen tijdens het sollicitatieproces.<sup>42</sup> Deze acties zijn: (1) maak van non-discriminatie de sociale norm in je beleid, (2) maak de vacatureteksten inclusiever, (3) objectiveer de selectieprocedure, (4) bewustwording van stereotypen, met een behandelingskader voor selecteurs, (5) verbeter de kennismaking, en (6) breid de wervingskanalen uit.

De Vrouwenraad vraagt om:

- de werknemers van Actiris op regelmatige basis bij te scholen over verschillende vooroordelen en discriminatievormen en hoe deze op elkaar intersectioneel inwerken, zoals bij vrouwen boven 50 op de arbeidsmarkt
- meer projecten op te zetten rond blind hiring<sup>43</sup> en deze aanwervingsvorm breder bekend te maken
- bij de lokale besturen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en hun instanties aan te bevelen om een inclusief selectiecomité op te stellen bij iedere selectieprocedure. Dit met aandacht voor sekse/genderidentiteit, leeftijd en etnisch-culturele achtergrond van de personen binnen het selectiecomité
- te onderzoeken of een basistemplate van CV of motivatiebrief discriminatie tijdens het aanwervingsproces kan verminderen. Hierrond kan een proefproject opgezet worden en mits positieve resultaten kan deze uitgerold worden bij overheidsdiensten
- een campagne naar organisaties op te zetten om onbetaald werk te valoriseren zodat inactiviteit en loopbaanonderbrekingen omtrent het verlenen van zorg voor minder discriminatie zorgt tijdens het aanwervingsproces

---

<sup>38</sup> Acerta, 2023, idem

<sup>39</sup> Lippens, et.al, 2023, idem

<sup>40</sup> Schellaert, M., & Deros, E. (2022, 5 juli). Research Brief 30. Leeftijdsstereotypen tijdens cv-screening. Universiteit Gent. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/research-briefs/research-brief-30.htm>

<sup>41</sup> Schellaert & Deros, 2022, idem

<sup>42</sup> LEVL, Lanckriet, & Spaas, N. (2022). Rekruteren zonder te discrimineren. <https://levl.be/app/uploads/2022/04/Brochure-goede-praktijken-bij-rekrutering-02.pdf>

<sup>43</sup> "Bij 'blind hiring' of een blinde aanwervingsprocedure worden alle persoonlijke details uit de cv's of sollicitatiebrieven van de kandidaten gefilterd. Dat moet ervoor zorgen dat je als werkgever kandidaten weerhoudt op basis van hun vaardigheden, en niet op basis van subjectieve factoren of vooroordelen. Je maakt de selectie met andere woorden zonder op de hoogte te zijn van volgende informatie: naam, geslacht, etnische achtergrond, opleiding, leeftijd en persoonlijke interesses. Zo vermijd je dat iemand meer sympathie heeft voor een bepaalde kandidaat omdat die dezelfde hobby, hetzelfde geslacht of dezelfde huidskleur heeft. Zowel positieve als negatieve vooroordelen hebben geen doorslaggevende invloed meer." Adecco Group. (2018, 31 augustus). 'Blind hiring': mythe of must? <https://cd-adecco-be.uat.cms.adecco.com/nl-be/nieuws/2018/blind-hiring-mythe-of-must>



## Werkvloer

Naast discriminatie tijdens het aanwervingsproces komt dit ook voor op de werkvloer. Zo rapporteerden 35,3% van de werkenden discriminatie te ervaren op basis van leeftijdskenmerken, en 27,4% op basis van gender.<sup>44</sup> Dit zorgt ervoor dat de werkvloer geen veilige plaats is voor werknemers. 24,1% van de werknemers geeft aan het gevoel te hebben dat ze zichzelf niet kunnen zijn op de werkvloer, 25,2% voelt zich niet op hun gemak bij hun leidinggevende en 25,2% heeft het gevoel niet dezelfde kansen als medecollega's in gelijkaardige functies te krijgen. Uit een steekproef binnen de studie 'Jobkwaliteit in België in 2021' kwam naar voren dat 50-plussers vaker blootgesteld worden aan risico's i.v.m. werkverhoudingen, minder vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en minder toegang tot opleiding hebben, minder regelmatig geraadpleegd worden bij het vaststellen van hun werkdoelstellingen, en minder gesteund worden door hun collega's en hun superieuren.<sup>45</sup> Naast deze negatieve aspecten vonden de onderzoekers enkele positieve, zoals werknemers van 50+ staan minder onder druk, werken minder nachten, hebben meer stabiele contracten en worden minder vaak geconfronteerd met pesterijen en agressief gedrag. Voorgaande aspecten beïnvloeden de gezondheid, psychisch welzijn en werktevredenheid van werknemers, die op zichzelf al de beslissing om tot het eind van de loopbaan te blijven werken sterk beïnvloeden.

Voorgaande onderzoekers vonden enkele verschillen tussen vrouwen en mannen van 50+ op de werkvloer. Zo zijn vrouwen van 50+ oververtegenwoordigd wat betreft deeltijds werk vergeleken met mannen van dezelfde leeftijd. In de steekproef werkten 55% van de vrouwelijke werknemers van 50 jaar en ouder deeltijds, terwijl 15% van de mannelijke werknemers binnen dezelfde leeftijdsgroep deeltijds werkte. Daarnaast ligt de jobkwaliteit van vrouwen van 50+ lager dan degene van mannen van 50+.

De Vrouwenraad vraagt:

- een sensibiliseringcampagne met informatieverspreiding op te zetten (i.s.m. werkgevers- en/of werknemersorganisaties) om stereotyperingen en vooroordelen rond leeftijd en geslacht/genderidentiteit op de arbeidsmarkt te doorbreken
- organisaties te verplichten om een antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren
- om alle leidinggevendenden, human resource medewerkers, werknemersvertegenwoordigers, preventieadviseurs en vertrouwenspersonen op te leiden in intersectionele discriminaties, zoals leeftijdsdiscriminatie voor vrouwen van 50+, zodat zij preventief en curatief te werk kunnen gaan rond intersectionele discriminaties

## Representatie op de werkvloer

Meer diversiteit en representatie van verschillende groepen op de werkvloer, binnen besluitvormingsorganen en overheidsinstellingen is cruciaal. Een hogere mate van diversiteit zorgt voor een betere afspiegeling van de samenleving. Daarnaast voelen leden van de verschillende gerepresenteerde groepen binnen het team, besluitvormingsorgaan of overheidsinstelling zich meer erkend, wat hun gevoel van verbondenheid en vertrouwen vergroot.

Teams, besluitvormingsorganen en overheidsinstellingen met een hoge mate aan diversiteit en inclusie kunnen als rolmodellen voor diverse bevolkingsgroepen fungeren. Bovendien brengen diverse profielen verschillende perspectieven binnen, wat de kwaliteit van standpunten, kennis en besluitvorming verhoogt. Dit zorgt ervoor dat de standpunten relevanter zijn voor een bredere groep en dat ze meer intersectioneel benaderd kunnen worden.

In het BHG implementeren instanties representativiteitsregels<sup>46</sup> op verschillende niveaus, namelijk representatie op het niveau van het BHG, representatie op lokaal niveau en representatie bij benoemingen door de gewestregering en het College in de bestuursorganen van een rechtspersoon. Deze representativiteitsregels hebben hoofdzakelijk te maken met het criterium geslacht. Enkel bij de OCMW's en lokale besturen bestaat ook een quotum met betrekking tot het criterium handicap. Over andere criteria zijn er geen quota aanwezig, waaronder leeftijd en etnische achtergrond.

---

<sup>44</sup> Acerta, 2023, idem

<sup>45</sup> Thil, et al., 2023, idem

<sup>46</sup> De representativiteitsregels zijn beschreven bij Titel 3 – Resrepresentativiteitsregels in het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit



De Vrouwenraad vraagt:

- om bedrijven te stimuleren een evenwichtige verdeling na te streven van personen naar geslacht/genderidentiteit en leeftijd binnen alle niveaus van de organisatie (diensten, bestuur, vakbondsafvaardiging...) om horizontale en verticale segregatie tegen te gaan
- om een geneste quotum op basis van sekse/genderidentiteit en leeftijd vast te stellen op de hoogste gewestelijke bevoegdheidsniveaus en sancties te voorzien bij niet-naleving van deze quotum
- gender- en leeftijds-evenwicht na te streven in besluitvormingsorganen gericht op de arbeidsmarkt
- meer vrouwen van 50+ in de openbare dienstverlening in te zetten

## Competentieontwikkeling en -versterking

Jobs en loopbanen zijn continu in beweging. Zo veranderen mensen vaker van job dan vroeger. Daarnaast voelen werknemers die langdurig eenzelfde job uitoefenen dat hun jobfunctie verandert doorheen de tijd. Hierdoor zijn competentieontwikkeling en -versterking doorheen de loopbaan belangrijk om de werknemers te laten groeien. Internationaal onderzoek<sup>47</sup> duidt dat oudere personeelsleden minder opportuniteiten krijgen voor training en ontwikkeling. Dit komt ook in België voor aangezien werknemers 50+ minder vaak nieuwe dingen leren, minder vooruitzichten hebben op loopbaanontwikkeling en minder toegang tot opleiding hebben.<sup>48</sup>

Naast competentieontwikkeling en -versterking op de werkvloer, is dit ook van belang voor werkzoekenden in hun zoektocht naar een job. Op de arbeidsmarkt in het BHG is er een mismatch tussen de vraag en aanbod naar arbeid. Deze mismatch is op verschillende domeinen.<sup>49</sup> De eerste mismatch is op basis van studieniveau waarbij er relatief veel laag- en middengeschoolde werkzoekenden zijn t.o.v. het beperkte aantal werkaanbiedingen voor laaggeschoolde profielen. De tweede mismatch is op basis van beroepsdomein waarbij werkzoekenden niet over de gevraagde competenties binnen een vacature binnen een bepaald beroepsdomein voldoen (knelpuntberoepen). De derde mismatch is de taalkloof aangezien een groot aandeel arbeidsplaatsen taalvereisten stellen. De mismatch op de arbeidsmarkt kan o.a. aangepakt worden door competentieontwikkeling en -versterking. Bij de zoektocht naar werk moeten de instanties die werkzoekers naar arbeid toe leiden kijken naar de wensen en het profiel van de werkzoekende. Hierbij is het van belang om bewust te zijn van gendergerelateerde en leeftijdsgebonden stereotypen, vooroordelen en unconscious biases. Zo bestaan vooroordelen dat oudere werknemers minder willen bijleren, minder te coachen zijn, vaker ziek of niet sterk genoeg meer zijn en minder competenties rond technologie hebben.<sup>50</sup> Bewustwording hierover is belangrijk zodat deze vooroordelen minder invloed hebben in de hulpverlening.

Naast competentieontwikkeling is het belangrijk om werknemers van 50+ de optie te geven om (een deel van) hun job anders in te vullen. Hierbij kunnen deze werknemers een mentorfunctie opnemen ten aanzien van jongere of nieuwe werknemers. Deze mentorfunctie kan bestaan uit ondersteuning, uitwisseling van tips and tricks en het doorgeven van kennis en ervaring. Voor de mentoren kan dit zorgen voor een hogere waardering voor hun expertise en ervaringen, nieuwe leeropportunities en meer verbindingen maken met jongere werknemers.

De Vrouwenraad vraagt:

- de behoeftes en ervaren drempels bij vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt, op de werkvloer en met betrekking tot vorming, training en opleiding te onderzoeken en op basis van de resultaten een actieplan op te maken
- organisaties te stimuleren om een cultuur van levenslang leren voor iedereen op de werkvloer te creëren zodat alle werknemers zich kunnen ontplooiën in hun capaciteiten

---

<sup>47</sup> Tahmaseb-McConatha, J., Kumar, V. K., Magnarelli, J., & Hanna, G. (2023). The Gendered Face of Ageism in the Workplace. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(1), 528-536. <http://dx.doi.org/10.14738/assrj.101.13844> ; Malinen, S., & Johnston, L. (z.d.). Workplace Ageism: Discovering Hidden Bias. *Experimental Aging Research*, 39(4), 445-465. <https://doi.org/10.1080/0361073x.2013.808111>

<sup>48</sup> Thil, et al., 2023, idem

<sup>49</sup> Actiris, VDAB, & View.Brussels. (2022). Jaarlijkse Gezamenlijke Arbeidsmarkt: Analyse Actiris-VDAB Duiding cijfermateriaal. [https://www.actiris.brussels/media/2tzlpsn0/2022-02-view-brussels-jaarlijkse-gezamenlijke-arbeidsmarkt\\_compressed-h-A8B2B47C.pdf](https://www.actiris.brussels/media/2tzlpsn0/2022-02-view-brussels-jaarlijkse-gezamenlijke-arbeidsmarkt_compressed-h-A8B2B47C.pdf)

<sup>50</sup> Acerta, 2023, idem; Tahmaseb-McConatha, et. al, 2023, idem



- om meer in te zetten op competentieontwikkeling van werkzoekenden waarbij de vooroordelen en stereotypes in verband met leeftijd en geslacht of genderidentiteit tegengaan worden
- om werkgevers te sensibiliseren hun werknemers in te zetten op basis van hun capaciteiten en openingen te bieden voor variatie in het takenpakket
- om een beleid rond mentorschap in organisaties aan te moedigen. Zo'n mentorprogramma heeft volgende aspecten:
  - de werknemer kan vrijwillig deelnemen aan het mentorprogramma
  - de werknemers 50+ delen hun ervaringen met jonge werknemers
  - de werknemers 50+ die instappen in het mentorprogramma krijgen een mentoropleiding
  - er wordt ruimte in het takenpakket van de werknemer voorzien voor het mentorprogramma. Dit dient niet bovenop het normale takenpakket opgenomen te worden.

Hierbij onderschrijven we ook de aanbevelingen over opleiding uit het 'Memorandum 2024: Opdat in de wereld van morgen vrouwen en mannen gelijk behandeld worden!' van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen.

#### De aanbevelingen van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over opleiding

- Het aanbod aan voortgezette opleidingen uitbreiden en die opleidingen toegankelijker maken door bijvoorbeeld positieve actie te ondernemen op het gebied van kwalificerende opleidingen en digitale opleidingen;
- De validering van vaardigheden uitrollen, de waarde van beroepscertificaten voor kwalificerende opleidingen vergroten en zorgen voor een betere erkenning van buitenlandse diploma's in Brussel voor zogenaamde vrouwelijke sectoren om op die manier laaggeschoolde maar bekwame vrouwen toegang te geven tot betere lonen en/of banen;
- Ervoor zorgen dat de dienstenchequesector uitsluitend een middel blijft om werkzoekenden in te schakelen en hen een vaste baan te geven door de erkenning van de ondernemingen afhankelijk te maken van de ontwikkeling, monitoring en evaluatie van een plan voor welzijn op het werk (gezondheid, geweld enz.);
- Opleidingstrajecten ontwikkelen die het pad effenen naar kwaliteitsbanen voor werkneemsters en werknemers in 'springplanksectoren' zoals dienstencheques en thuishulp en thuiszorg, maar ook in de sector van de jonge kinderen (gezinshulp, zorgkundige, ziekenverzorg(st)er, enz.);
- Werk zoeken kost ook geld. Ervoor zorgen dat werkzoekenden niet gestigmatiseerd worden in hun zoektocht naar werk door te voorzien in gewestelijke steun om onthaalpersoneel en dossierbeheerders behoorlijk op te leiden en zo te vermijden dat aspecten als migratie, [leeftijd], gezinssituatie, financiële situatie of gezondheid enz. stigmatiserende of discriminerende factoren zouden zijn bij het activeren van werkzoekenden of bij het opleggen van eventuele sancties (procedure Dispo).

## Menopauze

De gemiddelde leeftijd waarop de menopauze intreedt, is eenenvijftig jaar. Dit wil zeggen dat de menstruatie meer dan een jaar uitbleef. De meeste vrouwen ondervinden voor de menopauze al vijf à tien jaar "overgangsklachten". Die periode voor de menopauze wordt de perimenopauze of de overgang genoemd. Bij ongeveer 5% van de vrouwen is er sprake van een vervroegde menopauze. Zij kampen al vroeger in hun leven met klachten van de overgangsfase. Daarenboven worden deze klachten bij hen in eerste instantie niet herkend aangezien ze de "gewoonlijke" overgangsleeftijd nog niet bereikt hebben en dus ook niet de nodige behandeling krijgen. Ook al is de (peri)menopauze geen ziekte, het veroorzaakt klachten die een invloed hebben op de levenskwaliteit. De meeste vrouwen die hun overgang meemaken, bevinden zich op dat moment ook op de arbeidsmarkt. Op de werkvloer moeten gezondheidsproblemen veroorzaakt door de menopauze bespreekbaar worden. Het kan niet de bedoeling zijn dat vrouwen (door er niet over te kunnen praten naar aanleiding van afwezigheden) promotiekansen zouden missen. Ook kan de werkorganisatie (tijdelijk) worden aangepast. Bedrijven zouden een menopauzebeleid moeten ontwikkelen.

Door een gebrek aan kennis over symptomen van (peri)menopauze worden deze minder snel opgepikt door bevolking en zorgverleners. Zorgverleners diagnosticeren (peri)menopauzale klachten niet altijd tijdig en een gepaste behandeling op maat blijft vaak uit. Dat brengt risico's met zich mee op vlak van hart- en vaatziekten en botbreuken. Verschillende symptomen worden in verband gebracht met (peri)menopauze, zoals slapeloosheid, depressieve gevoelens, gewichtstoename, reumatische klachten,



...<sup>51</sup> Rond (peri)menopauze hangt nog steeds een sfeer van taboe en schaamte. Er is geen studiemateriaal voorhanden over hoe Brusselse vrouwen de overgangsfase ervaren. De Vrouwenraad pleit voor meer kennis, begrip en bewustzijn en minder onwetendheid taboe rond de (peri)menopauze.

De Vrouwenraad vraagt:

- om via communicatiemateriaal met informatie en richtlijnen het bewustzijn en de kennis rond (peri)menopauze bij eerstelijnszorgers aan te wakkeren zodat symptomen vroeger herkend worden
- wetenschappelijk onderzoek aan te moedigen naar hoe vrouwen de (peri)menopauze ervaren en welke noden zij hebben
- de bewustwording bij de brede bevolking te vergroten via sensibiliseringscampagnes om het taboe te doorbreken, symptomen sneller te herkennen, eventuele zorg in te schakelen en het taboe te doorbreken, bv. d.m.v. mediacampagnes op tv en radio
- om een onderzoek m.b.t. de perimenopauze, menopauze en postmenopauze op werkvloer te laten uitvoeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit onderzoek heeft aandacht voor
  - de copingstrategieën van personen in de perimenopauze – menopauze – postmenopauze (bespreekbaarheid; ziekteverzuim;..)
  - peiling naar discriminaties; missen van promotiekansen,...
  - peiling naar menopauzemaatregelen bij werkgevers (welke ondersteuning?)
  - berekening van financiële kosten werknemers en werkgevers; bijvoorbeeld wanneer werknemers minder uren werken of wanneer ze elders een baan zoeken (gevolgen voor werkgevers),...
- om de sociale partners een advies te laten opstellen over de ontwikkeling van een menopauzebeleid met de bedoeling om een negatieve impact op welzijn van werknemers te vermijden en te komen tot een win/win werknemer/werkgever: o.a.
  - hoe menopauze op het werk bespreekbaar maken?
  - hoe de werkorganisatie aanpassen? Bv. aangepaste werkkledij, (tijdelijk) flexibiliteit werkuren
  - promotiekansen vrijwaren

De Vrouwenraad volgt de [aanbevelingen van de Senaat van 8 maart 2024](#) teneinde een menopauzebeleid uit te stippelen

## Dienstencheques

Wie het zich kan veroorloven, besteedt zorgarbeid uit. Die zorgtaken - poetsen, strijken, boodschappen doen, ... - worden meestal opgenomen door andere vrouwen. Zij werken als poets- of huishoudhulp.

In 2004 ging het dienstenchequestelsel van start in ons land. Het was bedoeld om zwartwerk in de huishoudsector aan te pakken, om extra jobs voor laaggeschoolden te creëren en om hulp in het huishouden toegankelijk te maken voor een groter deel van de bevolking. In dit systeem is de werkgever een erkend bedrijf, de huishoudhulp de werknemer en de klant (of gebruiker) het huishouden dat een beroep doet op de diensten van die huishoudhulp. Betaalde hulp in het huishouden wordt vooral gebruikt door gezinnen met een hoger inkomen.<sup>52</sup> Daarvoor gebruiken ze vooral het systeem van dienstencheques.

In 2022 in Brussel werkten 28.137 huishoudhulpen in de sector van de dienstencheques. 95,2% van hen zijn vrouwen. Ze zijn vaak van buitenlandse origine en vaak kort- of ongeschoold.<sup>53</sup> Eén op drie huishoudhulpen is ouder dan 55 jaar. De meeste huishoudhulpen werken voltijds (74,3%). Hierbij is de werklast te zwaar, de combinatie met hun gezin te moeilijk of wordt de reistijd tussen twee klanten niet meegerekend. Het gemiddeld bruto-uurloon is 13,07 euro, maar gezien de lage gemiddelde

<sup>51</sup> Gezond België. (2024, 29 april). Gezondheid van vrouwen. Naar een Gezond België. <https://www.gezondbelgie.be/nl/gezondheidstoestand/gezondheid-van-vrouwen>

<sup>52</sup> De Vooght, I., Lievens, J. & De Coster, S. (2021). *Combinatiedossier 2021*. Femma. <https://www.femma.be/sites/default/files/2023-02/DEFINITIEF-02-E-PUBLICATIE%20COMBINATIEDOSSIER-12390%20%281%29.pdf>

<sup>53</sup> Belga. (2023, 14 oktober). Ordonnantie moet Brusselse huishoudhulpen beter beschermen. BRUZZ. <https://www.bruzz.be/politiek/ordonnantie-moet-brusselse-huishoudhulpen-beter-beschermen-2023-10-14>



arbeidsduur in de sector (gemiddeld 22,0 betaalde uren per week in 2022) bedraagt het gemiddelde bruto maandloon 1.208 euro.<sup>54</sup>

De dienstenchequesector zorgde voor de regularisatie van een groot deel van het huishoudelijk werk, maar heeft ook veel knelpunten met zich meegebracht. We weten dat mensen die in de dienstenchequesector werken, de overgrote meerderheid onder hen vrouwen, te weinig verdienen, vaak in moeilijke en onveilige omstandigheden werken en dikwijls uitvallen vanwege fysieke letsels. Vaak moeten ze hun vervoerskosten volledig zelf bekostigen. Duizenden vacatures raken niet ingevuld. Mannelijke werkzoekenden worden nauwelijks naar de sector toegeleid. Hoewel veel huishoudhulpen aangeven dat ze een goede relatie hebben met hun klanten, wijzen de cijfers ook op grote problemen. Bijna 1 op 5 huishoudhulpen werd al geconfronteerd met een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag.<sup>55</sup> Regelmatig worden ze, meestal volledig ten onrechte, beschuldigd van diefstal of draaien ze zelf op voor schadegevallen bij de klant terwijl de arbeidsovereenkomstenwet hen hiertegen beschermt. Huishoudhulpen van buitenlandse origine worden dan weer geconfronteerd met discriminatie.<sup>56</sup> Dezelfde studies tonen aan dat er wel degelijk oplossingen mogelijk zijn: inzetten op preventie, op meer en betere omkadering en op vorming.

In 2023 keurde het Brussels Parlement een ordonnantie goed die de Brusselse huishoudhulpen beter beschermt en de arbeidsvoorwaarden verbetert.<sup>57</sup> Iedere erkende onderneming moet een contract van minstens 20 uur per week aanbieden aan alle werknemers. Er wordt ook dwingender ingezet op het begeleiden en ondersteunen van de huishoudhulpen, opleidingssteun. Voor elke nieuwe klant is een erkende onderneming verplicht een bezoek aan de woning van de klant te brengen om te controleren of de ruimte gezond is en te bepalen hoeveel werkuren nodig zijn om tegemoet te komen aan de vragen van de klant. Belangrijk is ook dat er maatregelen genomen worden die het loopbaaneinde van huishoudhulpen die ouder zijn dan 50 jaar verbeteren. Ze kunnen hun vaardigheden en ervaring als mentor ten dienste stellen van minder ervaren collega's.<sup>58</sup> Dit zorgt voor een aantal belangrijke verbeteringen in de arbeidsomstandigheden. De nieuwe regels treden in werking in januari 2025.

De Vrouwenraad vraagt:

- betere verloning en correcte terugbetaling van gemaakte onkosten en vervoerskosten aan de werknemers
- verlaging van de norm voor voltijds werk naar 30u per week; zo wordt ook de sociale bescherming van deeltijds werkenden versterkt
- controle op de naleving van de wetgeving en de cao's, en op het financieel beheer van de bedrijven
- de evaluatie, monitoring en eventuele bijsturing van de ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen waarbij de regels in de dienstenchequesector veranderde
- opvoering van de strijd tegen discriminatie en ongewenst (seksueel) gedrag met o.a. duidelijke en afdwingbare gedragscodes, beleidskaders en sancties voor overtreders
- de overweging van een sociaal tarief voor klanten met een laag inkomen
- de koppeling van subsidies aan (kwalitatieve) voorwaarden. We pleiten hierbij voor een getrapte subsidiëring: een basissubsidiëring in verhouding tot het aantal dienstencheques en een aanvullende subsidiëring gekoppeld aan bepaalde voorwaarden zoals voldoende omkadering en vorming, gegarandeerd preventie- en welzijnsbeleid, tewerkstellingsmaatregelen voor bepaalde doelgroepen (zoals oudere werknemers), etc.
- We verwijzen naar de [gemeenschappelijke voorstellen](#) van ACV, het Vlaams, Brussels en Belgisch Netwerk tegen Armoede, Femma, Furia, Ella, Vrouwenraad, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en LEVL<sup>59</sup>

<sup>54</sup> Ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, van <https://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2023-24/148349/images.pdf>; Antoine, M., Brolis, O., Salvador, E., & Valsamis, D. (2023). Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtbanen en -diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2022. <https://economie-werk.brussels/statistieken>

<sup>55</sup> ACV Voeding & Diensten, 2017

<sup>56</sup> Demeyer, B. & Vandezande, V. (september 2016). Etnische diversiteit in zorg en welzijn. Een kwalitatieve beleidsanalyse voor het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. <https://www.departementvwg.be/sites/default/files/media/EtnischeDiversiteitInZorgEnWezlijn.pdf>

<sup>57</sup> Ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen. (2023, 13 oktober). [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=nl&caller=summary&pub\\_date=23-12-08&numac=2023046395](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=23-12-08&numac=2023046395)

<sup>58</sup> Ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, van <https://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2022-23/148153/images.pdf>

<sup>59</sup> ACV. (z.d.). Onze toekomstvisie. <https://www.hetacv.be/het-acv/sectoren/diensten-aan-personen-en-ondernemingen/sectoren/pc-322-01-dienstencheques/iksteunmijnhuishoudhulp/onze-toekomstvisie?t=1714653169643>



# Specifieke doelgroepen

Binnen de groep 'vrouwen van 50+ op de arbeidsmarkt in het BHG' zijn er specifieke deelgroepen die unieke uitdagingen en noden hebben. Door deze groepen apart te belichten, willen we een beter inzicht in hun ervaringen krijgen en gerichte aanbevelingen formuleren om hun positie, in relatie tot de arbeidsmarkt, te versterken.

We richten ons op volgende doelgroepen: alleenstaande moeders van 50+, vrouwen van 50+ met een handicap en invaliditeit, vrouwen van 50+ in armoede, vrouwen van 50+ uit etnische minderheden en vrouwen van 50+ met migratieachtergrond en vluchtelingenvrouwen van 50+, vrouwen zonder wettig verblijf en mantelzorgers van 50+.

## Alleenstaande moeders van 50+

In 2023 waren er 57.502 alleenstaande moeders in het BHG.<sup>60</sup> Om aandacht op de situatie van eenoudergezinnen te vestigen, stelde het BHG het '[Brussels Plan ter Ondersteuning van Eenoudergezinnen](#)' op. In dit plan leggen ze de nadruk dat eenoudergezinnen een gendergerelateerd fenomeen is aangezien 85,68% van de eenoudergezinnen de vrouw aan het hoofd van het gezin staat. Hierbij is ongeveer de helft (48,83) van deze alleenstaande moeders tussen 45 en 64 jaar.

De Vrouwenraad vraagt om:

- een versterking van het Brussels Plan ter Ondersteuning van Eenoudergezinnen 2021-2025
- een nieuw, geüpdatet plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen vanaf 2026. Hierin wordt er rekening gehouden met de leeftijd van de kinderen en de ouders
- intersectorale statistieken op te stellen over eenoudergezinnen waarin onder andere volgende gegevens gespecificeerd zijn
  - Leeftijd ouder – leeftijd kinderen
  - Leeftijd ouder – aantal kinderen
  - Leeftijd ouder – werksituatie
- de Brusselse OCMW's te stimuleren een MIRIAM-programma<sup>61</sup> op te zetten voor alleenstaande moeders die in armoede leven

Hiernaast onderschrijven we het advies van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen '[Halftijdse monitoring van het Brussels gewestelijk actieplan ter ondersteuning van eenoudergezinnen](#)'.

## Vrouwen van 50+ met een handicap en invaliditeit

### Vrouwen van 50+ met een handicap

De situatie van personen met een handicap in het BHG is complex aangezien verschillende instanties hiervoor bevoegd zijn.<sup>62</sup> Daarnaast zijn er weinig tot geen cijfergegevens beschikbaar over de positie van personen met een handicap in Brussel, maar ook in België.

<sup>60</sup> Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse. (z.d.). Bevolking: Huishoudens (Versie 2023) [Dataset]. <https://bisa.brussels/themas/bevolking/huishoudens>

<sup>61</sup> Nederlandstalige Vrouwenraad, & Vandevort, L. (2018). Methodiekenboek: Alleenstaande moeders beter begeleiden in het OCMW. POD Maatschappelijke Integratie. [https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/miriam\\_-\\_methodiekenboek\\_nl.pdf](https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/miriam_-_methodiekenboek_nl.pdf)

<sup>62</sup> Duppen, D., Holtackers, S., Vanmechelen, O., De Donder, L., & Teugels, H. (2020). Personen met een handicap in Brussel: Situatianalyse - 2020 (D/2021/13222/4). Kenniscentrum WWZ vzw. <https://www.kenniscentrumwwz.be/sites/default/files/bijlagen/Personen%20met%20een%20handicap%20in%20Brussel%20Situatianalyse%202020.pdf>



In België in 2019 ondervond 9% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar ernstige hinder bij alle dagelijkse activiteiten door een handicap of langdurige gezondheidsproblemen.<sup>63</sup> De verdeling naar geslacht/genderidentiteit is ongeveer gelijk, waarbij 9% van de vrouwen en 8% van de mannen aangeeft in erge mate hinder te ondervinden, en 7% van de vrouwen en 6% van de mannen in zekere mate hinder te ondervinden. Bij de verdeling naar leeftijd is de leeftijdsgroep 50 tot 64 jaar overgerepresenteerd met 57%, terwijl het cijfer bij personen tussen 25 tot 49 jaar 39% bedraagt en bij personen tussen 15 en 24 maar 4%.

Het hebben van een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte heeft een invloed op de tewerkstelling. Zo is de werkgelegenheidsgraad van personen tussen 15 en 64 jaar die ernstige hinder ondervinden door een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte 26% en de werkloosheidsgraad 8%. Daarnaast is 72% van voorgaande personen inactief. Bij voorgaande personen die werken is er een duidelijke genderverdeling naar arbeidsregime. Zo werkt 45% van de vrouwen met een handicap voltijds en 55% deeltijds, terwijl dit bij de mannen met een handicap dit respectievelijk 78% en 22% is.

Werkende personen met een handicap hebben minder autonomie in hun job in vergelijking met de totale bevolking. 38% geeft aan weinig of geen invloed op de volgorde en de inhoud van hun job te hebben, 63% kan niet zelf beslissen over het begin en einde van de werktijd, 21% kan moeilijk uren vrijaf nemen en 24% kan moeilijk dagen vrij nemen. Wel krijgt 48% van deze groep specifieke bijstand op hun werkplek. Enkele aanpassingen zijn (1) het soort taken (29%), de hoeveelheid van taken (29%), ondersteuning van collega's (10%), aangepaste accommodatie (7%) en aanpassing voor verplaatsing (3%).

### Vrouwen van 50+ met invaliditeit

In 2021 in het BHG kregen 41.380 personen een invaliditeitsuitkering<sup>64</sup>, waaronder 38.798 loontrekkenden en werkzoekenden en 2.582 zelfstandigen.<sup>65</sup> Onder de groep 'loontrekkenden en werkzoekenden' krijgen arbeiders (14%) vaker te maken met invaliditeit dan bedienden (6%). Bovendien ligt het percentage hoger bij vrouwen (11%) dan bij mannen (8%). Vrouwelijke arbeiders hebben de hoogste mate aan invaliditeit (17%), terwijl dit 11% bij mannelijke arbeiders bedraagt, 8% bij vrouwelijke bedienden en 4% bij mannelijke bedienden. Daarnaast hebben invaliditeit en leeftijd een positieve correlatie en stijgt de invaliditeit mee met de leeftijd. Zo bedraagt het percentage aan werknemers met invaliditeit 31,8 procentpunt hoger bij vrouwelijke arbeiders tussen 60 en 64 jaar dan bij vrouwelijke arbeiders onder 40 en 25,4 procentpunt hoger bij hun respectievelijke mannelijke tegenhangers. Bij vrouwelijke bedienden is dit respectievelijk 18,7 procentpunt hoger en bij mannelijke bedienden 13,1 procentpunt hoger. Hierbij zien we dat het aandeel werknemers met invaliditeit meer stijgt bij vrouwen dan bij mannen.

---

<sup>63</sup> Statbel. (2020, 1 december). Personen met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem hebben minder autonomie in job | Statbel. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/personen-met-een-handicap-langdurig-gezondheidsprobleem-hebben-minder-autonomie-job>

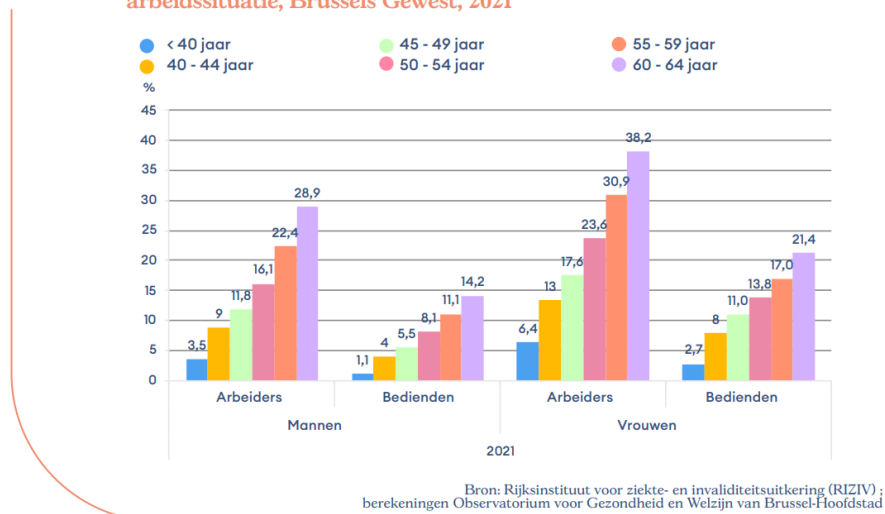
<sup>64</sup> Het RIZIV beschouwt personen met invaliditeit als deze langer dan een jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Sociale Zekerheid. (z.d.). Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid. <https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/arbeidsongeschiktheid-ongeval-en-beroepsziekte/vergoedingen-bij-arbeidsongeschiktheid#:~:text=Als%20je%20langere%20tijd%20arbeidsongeschikt,dan%20spreken%20we%20van%20invaliditeit.>

<sup>65</sup> Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad. (2023). Welzijnsbarometer 2023: Brussels rapport inzake armoede en sociale gezondheidsongelijkheden. Vivalis.Brussels. <https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2024-03/Welzijnsbarometer-2023-NL.pdf>





Figuur 2-31 Invaliditeitspercentage naar leeftijdsgroep, geslacht en arbeidssituatie, Brussels Gewest, 2021



Figuur 3. Invaliditeit naar leeftijdsgroep, geslacht en arbeidssituatie in het Brussels Gewest. Komende uit het rapport 'Gezondheidsindicatoren van het Brussels Gewest 2024' van Vivalis.Brussels<sup>66</sup>

Invaliditeit kan verschillende oorzaken hebben. Om volgende redenen kregen de Brusselse inwoners hun invaliditeitsuitkering in 2021: mentale gezondheidsproblemen (44,4%), musculoskeletale aandoeningen (27,2%), verwondingen en vergiftiging (4,8%), tumoren (4,4%), ziekten van de bloedsomloop (4,3%), ziekten van het zenuwstelsel en de zintuigen (4,2%), ziekten van het spijsverteringsstelsel (1,5%), ziekten van het ademhalingsstelsel (1,5%), endocriene ziekten, voedings- en stofwisselingsziekten (1,2%), en andere ziekten (6,6%). Deze redenen van invaliditeit kunnen zich anders manifesteren bij vrouwen dan bij mannen. Ook hebben bijvoorbeeld vrouwen meer last van onder andere mentale gezondheidsproblemen en van spier- en skeletaandoeningen dan mannen.

De Vrouwenraad vraagt:

- de bevoegde instanties voor personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan te moedigen om jaarlijks gezamenlijke statistieken uit te brengen omtrent personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- de bevoegde instanties voor personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan te moedigen om gezamenlijk de situatie van personen met een handicap in kaart te brengen, adviezen op te stellen en deze uit te voeren
- een onderzoek naar de situatie van vrouwen van 50+ met een handicap of invaliditeit in relatie tot de arbeidsmarkt op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit te voeren
- een evenwichtige vertegenwoordiging (geslacht/genderidentiteit, leeftijd en handicap) op alle niveaus van het sociaal overleg en in de comités voor preventie en bescherming op het werk
- werkgevers te stimuleren om meer budget te voorzien voor welzijn op het werk en voor redelijke aanpassingen
- een databank op te zetten met good practices vanuit ondernemingen waarin initiatieven rond handicap en invaliditeit opgenomen worden

De Vrouwenraad onderschrijft de aanbevelingen bij onderdeel '6. Garandeer inclusie voor personen met een handicap in Brussel op alle levensdomeinen' van het 'Memorandum 2024: Handicap en Inclusie in Brussel' van het Brussels Regionaal Overleg voor Personen met een Handicap (BROG).<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad. (2024). Gezondheidsindicatoren van het Brussels Gewest 2024 (D/2024/9334/36). Vivalis.Brussels. [https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2024-04/Gezondheidsindicatoren\\_brussel\\_2024\\_0.pdf](https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2024-04/Gezondheidsindicatoren_brussel_2024_0.pdf)

<sup>67</sup> Brussels Regionaal Overleg voor Personen met een Handicap. (2024). Memorandum 2024: Handicap en Inclusie in Brussel. Kenniscentrum Welzijn, Wonen, Zorg. <https://www.kenniscentrumwvz.be/sites/default/files/bijlagen/memorandum%20BROG%202024%20DIGITAAL.pdf>



Onderdeel '6. Garandeer inclusie voor personen met een handicap in Brussel op alle levensdomeinen' van het 'Memorandum 2024: Handicap en Inclusie in Brussel' van het BROG

*Garandeer volwaardige participatie in de samenleving via tewerkstelling*

We verwijzen naar het advies van Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners (BANSPA) in 2019 en benadrukken hun vraag naar: -

- Bied een alternatief voor de Vlaamse Ondersteuningspremie en/of een kader voor individueel maatwerk voor Nederlandstalige Brusselaars.
- Pas het Plan Activa.Brussels aan met verminderde arbeidsgeschiktheid voor Nederlandstalige Brusselaars.
- Zoek afstemming met de bevoegde overheden in Brussel om compensatiemaatregelen te voorzien ten voorde van de Nederlandstalige Brusselaar met een handicap.

*Garandeer (zelfstandig) wonen, in een veilige en groene omgeving, met winkels, welzijns- en zorgorganisaties in de buurt.*

- Zet in op betaalbare en aangepaste woningen voor personen met een handicap. Via sociaal verhuurkantoren kunnen woningen gekoppeld worden aan zorgpartners.
- Zet in op zorg en ondersteuning aangeboden in de buurt, bied ondersteuning aan vrijwilligers, informeel netwerk en professionals om zorg te bieden aan huis.

*Garandeer toegankelijk en betaalbaar openbaar vervoer voor de Brusselaar.*

- Zoek toenadering tot de Brusselse regering en het Departement Mobiliteit om ook voor de Brusselaar met een handicap betaalbaar openbaar vervoer te voorzien. Dat kan via tegemoetkoming in abonnementen of tickets bij de MIVB en door te investeren in meer taxibussen in Brussel.

## Vrouwen van 50+ in armoede

De bevolking van het BHG had in 2023 een risico op armoede en sociale uitsluiting van 37,6% en een risico op monetaire armoede van 27,7%.<sup>68</sup> In vergelijking met de andere gewesten liggen deze armoederisico's hoger. In België hadden vrouwen een hoger risico op armoede of sociale uitsluiting met 1,3 procentpunt (V: 19,2% en M: 17,9%) en een risico op monetaire armoede met 0,3 procentpunt (V: 12,4% en M: 12,1%) dan mannen in 2023. Deze cijfers tonen het armoederisico op huishoudniveau en niet de individuele armoederisico's. Hierdoor zijn de armoedecijfers van vrouwen een onderschatting. Naast geslacht is er ook een verschil in armoederisico's tussen leeftijdsgroepen. Zo hebben personen tussen 50 en 64 jaar het hoogste risico op armoede of sociale uitsluiting.

2023	0 – 15 jaar	16 – 24 jaar	25 – 49 jaar	50 – 64 jaar	65 – 74 jaar	74 of ouder
Risico op armoede of sociale uitsluiting	19,0%	20,3%	16,7%	20,7%	17,2%	19,5%
Risico op monetaire armoede	13,2%	13,8%	10,3%	10,4%	13,9%	18,0%

<sup>68</sup> Statbel. (2024a, februari 8). Risico op armoede of sociale uitsluiting. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting#news>



Figuur 4. Armoederisico's in België in 2023 per leeftijdsgroep<sup>69</sup>

Een aspect dat het armoederisico verhoogt is het deel uitmaken van een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit. Zo wonen 18,2% van de Brusselse bevolking in zo'n huishouden in 2023. In het Vlaams Gewest bedraagt dit cijfer 5,6% en in het Waals Gewest 11,2%. Wanneer deze van de Belgische bevolking opsplijt worden naar sekse is het aandeel vrouwen 1,4 procentpunt hoger (V: 11,2% en M: 9,8%). Naar leeftijd is er een significant verschil tussen de leeftijdsgroep van 50-64 jaar en de ander leeftijdsgroepen.

Leeftijdsgroep	0 – 15 jaar	16 – 24 jaar	25 – 49 jaar	50 – 64 jaar
Lage werkintensiteit in 2023	8,8%	10,8%	8,1%	17,0%

Figuur 5. Percentage van personen die in een huishouden wonen met een lage werkintensiteit in België in 2023<sup>70</sup>

Naast het deel uitmaken van een huishouden met een lage werkintensiteit is er ook een groep aan werkende armen. Een job biedt niet altijd voldoende bescherming tegen armoede. Zo duidt de Welzijnsbarometer 2023 volgende factoren aan die werkenden in armoede kunnen houden, namelijk een laag uurloon, een contract met een beperkt aantal arbeidsuren en instabiliteit omwille van contracten van korte duur of meerdere personen in het gezin ten laste. Voorgaande factoren treffen in grotere mate vrouwen.

Het armoedecijfer van werkende mensen in het BHG in 2022 bedraagt 10%<sup>71</sup> en van werkende mensen in België 3,6%.<sup>72</sup> In 2023 steeg het Belgisch cijfer naar 4,7%. Hierbij zijn er significante verschillen tussen de opleidingsniveaus. Zo is het armoedecijfer bij laag opleidingsniveau 14,7%, bij gemiddeld opleidingsniveau 5,9% en bij hoog opleidingsniveau 2,4%. Naar opdeling van soort tewerkstelling zorgt deeltijds werk (7,8%) voor een hoger armoedecijfer dan voltijdse tewerkstelling (3,4%). Vrouwen zijn overgerepresenteerd bij de bevolking die deeltijds werkt, waardoor ze meer kans hebben op armoede.

De Vrouwenraad vraagt:

- een nieuw, geactualiseerd actieplan voor armoedebestrijding in Brussel
- om een minister binnen de Gewestregering te installeren die bevoegd is voor armoedebestrijding
- de Brusselse OCMW's te stimuleren een MIRIAM-programma op te zetten voor alleenstaande moeders die in armoede leven
- kwalitatieve en toegankelijke fysieke openbare diensten te voorzien zodat personen die geen toegang hebben tot digitale kanalen of die laag digitaal geletterd zijn ook van de dienstverlening gebruik kunnen maken

Hierbij onderschrijven we ook de aanbevelingen over arbeidsonzekerheid uit het 'Memorandum 2024: Opdat in de wereld van morgen vrouwen en mannen gelijk behandeld worden!' van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen.

#### Aanbevelingen van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over arbeidsonzekerheid

- Het aantal kwalitatieve, toegankelijke publieke en non-profit opvangvoorzieningen met andere openingstijden dan de schooltijden en schoolvakanties verhogen: crèches, naschoolse opvang, zorg voor afhankelijke personen, thuishulp en -zorg en ziekenverzorging vormen de fundamentele hefboom voor de toegang van vrouwen tot werk en ondernemerschap;
- De coördinatiefuncties in die structuren verbeteren en de monitoringnormen aanscherpen om de bestaande teams te ontlasten en de kwaliteit van de zorg te verbeteren;
- De arbeidsvoorwaarden in de zogenaamde 'vrouwelijke' sectoren verbeteren om die sectoren aantrekkelijker te maken, met name door de loonschalen in het nonproftakkoord 2021-2024 te verhogen en te harmoniseren;

<sup>69</sup> Ibidem

<sup>70</sup> Ibidem

<sup>71</sup> Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, 2024, idem

<sup>72</sup> POD Maatschappelijke Integratie, Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, & Statbel. (z.d.). Werkenden met armoederisico. Armoedecijfers.be. <https://armoedecijfers.be/topic/werkenden-met-armoederisico>



- Huishoudhulp en gezinshulp aan het einde van hun loopbaan oriënteren naar minder belastend werk, bijvoorbeeld naar ziekenverzorging, en opleidingen ontwikkelen om de beroepshorizon van bestaande werknemers te verbreden;
- Een actieplan implementeren om het fenomeen van de 'working poor' aan banden te leggen, dat steeds meer beroeps categorieën treft en Brusselse gezinnen hun hele leven lang benadeelt;
- De 'working poor' informeren over bestaande aanvullende hulp om hun financiële zelfstandigheid te bevorderen en hen te helpen uit de bestaansonzekerheid te raken;
- Alle werknemers en werknemers systematisch informeren over hun rechten en vooral over de langetermijneffecten van deeltijdarbeid, omdat het grote publiek die rechten vaak niet kent;
- Ervoor zorgen dat arbeidsovereenkomsten voor deeltijdarbeid tot minder bestaansonzekerheid leiden voor vrouwen door de huidige beperking inzake sociale bijstand bij te stellen en/of de negatieve gevolgen, op korte en lange termijn, voor de toegang tot sociale rechten, zoals werkloosheidsuitkeringen en het wettelijk pensioen, aan te pakken;
- Een opvangbeleid voeren dat een einde maakt aan de uitbuiting en ontmenselijking van migranten zonder papieren die 'in het zwart' moeten werken, met name door hun toegang te geven tot werkvergunningen en beroepsopleidingen;
- Werknemers en werknemers beschermen tegen een al te vage scheidinglijn tussen werk en privéleven door een recht op disconnectie vast te leggen in een duidelijke en ondubbelzinnige regelgeving.

## Vrouwen van 50+ uit etnische minderheden, vrouwen 50+ met migratieachtergrond en vluchtelingenvrouwen van 50+

Terwijl voor vrouwen van 50+ de toegang tot de arbeidsmarkt, de duur en type van de arbeid, en het welzijn op de werkvloer sterk beïnvloed wordt door bepaalde factoren die gender- en leeftijdsgebonden zijn, wordt het effect daarvan verveelvoudigend als het om migrantenvrouwen of vluchtelingenvrouwen van 50+ gaat. Dit heeft voornamelijk te maken met specifieke factoren die enkel voor deze doelgroepen van toepassing zijn.

### Vrouwen van 50+ uit etnische minderheden

Vrouwen van 50+ uit etnische minderheden worden in het BHG gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. In 2022 gingen 31% van de meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt bij Actiris over raciale criteria (106 meldingen), 20% over gender (67 meldingen) en 15% over leeftijd (51 meldingen). Tot raciale criteria behoren nationaliteit, huidskleur, etnische of nationale origine, ras of afkomst.<sup>73</sup> Bij Unia betrof 27% van de meldingen raciale criteria (91 meldingen) en 10% leeftijd (35 meldingen).<sup>74</sup> Hiervan werden 33 meldingen over raciale criteria en 14 over leeftijd door vrouwen aangegeven.

Bovenstaande meldingen werden intersectioneel aangegeven bij Actiris en Unia, maar door hun rapporteringswijze kunnen we niet de precieze intersecties binnen de klachten bekijken. Wel zijn de discriminatiegronden 'gender', 'leeftijd' en 'raciale criteria' belangrijk voor de gehele groep vrouwen van 50+ uit etnische minderheden. Bij het intersectioneel bekijken van deze groep zijn ook andere discriminatiegronden van belang.

### Vrouwen van 50+ met migratieachtergrond (eerste en twee generatie migranten)

Op de arbeidsmarkt in het BHG zijn vrouwen van 50+ met een migratieachtergrond achtergesteld. Volgens Actiris is de ongelijkheid op de arbeidsmarkt volgens origine groot en structureel aangezien Brusselaars van niet-EU-origine oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid en ondervertegenwoordigd in de tewerkstelling.<sup>75</sup> Zelfs bij gelijke diploma's heeft deze doelgroep minder kans op werk dan Brusselaars met Belgische roots. Daarnaast zijn vrouwen met afkomst buiten de Europese Unie de meest kwetsbare

<sup>73</sup> Actiris, z.d., idem

<sup>74</sup> Unia, z.d., idem

<sup>75</sup> Actiris. (2019, 4 juli). Buitenlandse roots: een obstakel op weg naar werk. <https://press.actiris.be/translation-lorigine-etrangere-un-frein-a-lemploi-a-bruxelles>



groep op de Brusselse arbeidsmarkt aangezien ze meer kans hebben (1) op werkloosheid, (2) om geen vervangend inkomen te hebben en (3) in laagbetaalde, minder bevredigende en fysiek veeleisende jobs te hebben.<sup>76</sup> Daarnaast heeft een groot deel van de migranten een diploma dat niet erkend is in België, wat de kans tot werk verkleint.<sup>77</sup> In het BHG is dit een groot probleem aangezien het hoge eisen stelt op vlak van kwalificaties.

### Vluchtelingen vrouwen van 50+

Vluchtelingen vrouwen bevinden zich vaak in een dilemma tussen hun traditionele normen en waarden als vrouw en moeder, en het opbouwen van hun carrière en economische onafhankelijkheid. Bovendien is het traject tot effectieve integratie voor vluchtelingen vrouwen heel intensief. Daarnaast kunnen de (peri)menopauze, de verantwoordelijkheid voor de verzorging van kinderen en ouders en het gebrek aan taalkennis het mentale en fysieke welzijn van vluchtelingen vrouwen van 50+ negatief beïnvloeden. Meer specifiek gaat het om volgende risicofactoren: (1) gebrek aan een sociaal vangnet, (2) gebrek aan voldoende kennis over de mogelijkheden, hun rechten en plichten en sociale bijstand, (3) kwetsbaarheid voor geweld, discriminatie, misbruik en wanpraktijken, (4) een hogere mate van stress en angst door onzekere omstandigheden, (5) een hogere mate aan chronische aandoeningen (o.a. diabetes en chronische pijnklachten), infectieziekten, psychische klachten (o.a. PTSD en depressie) en middelengebruik<sup>78</sup>, (6) een gebrek aan taalkennis, (7) een hogere mate aan isolatie en eenzaamheid, (8) een grotere kans op armoede, en (9) een lager niveau aan digitale vaardigheden.

Bovenstaande factoren beïnvloeden elkaar en kunnen de toegang tot de arbeidsmarkt verkleinen. Vluchtelingen en asielzoekers die tewerkgesteld zijn, werken vaak in onzekere banen, krijgen lage lonen, hebben minder steun door vakbonden, hebben beperkte carrièremogelijkheden en werken in moeilijke arbeidsomstandigheden.<sup>79</sup> Binnen deze groep werken vluchtelingen vrouwen en vrouwelijke asielzoekers vaker in de huishoudelijke dienstensector en werken ze onder hun kwalificatieniveau.

De Vrouwenraad vraagt :

- om de maatregelen die binnen de bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vallen binnen de Aanbeveling over de bescherming van de rechten van migranten vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes<sup>80</sup> – met 108 maatregelen – uit te voeren

Daarnaast verwijzen we naar het gemeenschappelijk ‘Memorandum 2024 voor de Europese, federale en regionale verkiezingen’<sup>81</sup> van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen – le Conseil Wallon de l’Egalité entre Hommes et Femmes – Brusselse Raad voor de gelijkheid voor vrouwen en mannen:

[Aanbevelingen over ‘Integratietraject’ bij het onderdeel ‘Werkgelegenheid’ van het ‘Memorandum 2024 voor de Europese, federale en regionale verkiezingen’ van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, en de Conseil Wallon de l’Egalité entre Hommes et Femmes.](#)

Om migrantenvrouwen beter te integreren, moet het werkgelegenheidsbeleid hun vaardigheden naar waarde schatten en tegelijk respect voor hun rechten garanderen. Om de sterke tendens naar etnische stratificatie in onzekere banen en dienstencheques om te buigen, moeten de regeringen voldoende middelen ter beschikking te stellen om het proces van

<sup>76</sup> Ibidem

<sup>77</sup> Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, 2024, idem

<sup>78</sup> Pharos. (2018, oktober). Lichamelijke en psychische gezondheid vluchtelingen. <https://www.pharos.nl/infosheets/asielzoekers-vluchtelingen-statushouders-lichamelijke-en-psychische-gezondheid/>

<sup>79</sup> Fedasil. (2020). Richtlijnen voor een nauwere samenwerking ter bevordering van de deelname van asielzoekers en vluchtelingen aan de arbeidsmarkt. [https://www.fedasil.be/sites/default/files/richtlijnen\\_nederlands\\_1.pdf](https://www.fedasil.be/sites/default/files/richtlijnen_nederlands_1.pdf)

<sup>80</sup> De aanbeveling CM/Rec(2022)17 van het Comité van Ministers van de Raad van Europa aan de lidstaten over de bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en vrouwen en meisjes die asiel zoeken (Aangenomen door het Comité van Ministers op 20 mei 2022 op de 132de Zitting van het Comité van Ministers)

<sup>81</sup> Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, Conseil Wallon de l’Egalité entre Hommes et Femmes, & Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen. (2024). Memorandum 2024 voor de Europese, federale en regionale verkiezingen. <https://raadvandegeleijkkansen.be/nieuws/memorandum-2024>



erkenning van in het buitenland behaalde diploma's te versnellen, via het proces van validering van vaardigheden of via het creëren van geschikte opleidingstrajecten.

Ook onderschrijven we onderstaande aanbevelingen van Fedasil.<sup>82</sup>

Aanbevelingen Fedasil binnen hun document 'Richtlijnen voor een nauwere samenwerking ter bevordering van de deelname van asielzoekers en vluchtelingen aan de arbeidsmarkt' p 203 – 204

Vluchtelingenvrouwen en -mannen worden vaak met gelijkaardige problemen geconfronteerd als het gaat om hun maatschappelijke integratie en integratie op de arbeidsmarkt. Helaas worden vrouwen niet alleen geconfronteerd met discriminatie op grond van ras en klasse, maar ook met discriminatie op grond van geslacht. Bovendien is bij meisjes of oudere vrouwen de leeftijd een vierde discriminatiefactor, die hun inschakeling negatief kan beïnvloeden. Een subgroep van vrouwelijke vluchtelingen is echter hooggeschoold, omdat ze hun land van herkomst hebben verlaten omdat de gendergelijkheid of burgerrechten er niet worden gerespecteerd. Veel vrouwelijke vluchtelingen willen graag toetreden tot de arbeidsmarkt. Hun uiteenlopende achtergronden moeten in alle ketencomponenten als transversaal thema worden herkend, ook als de genomen maatregelen op het eerste gezicht genderneutraal lijken.

De belangrijkste stakeholders van het 'Employer Tailored Chain Cooperation' proces zijn:

- Opvanginstellingen voor asielzoekers en vluchtelingen
- Organisaties die vluchtelingen en asielzoekers ondersteunen, vaak ngo's of burgerinitiatieven
- Overheden bevoegd voor het uitvoeren van het beleid met betrekking tot de integratie van vluchtelingen en asielzoekers
- Openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en private uitzendbureaus
- Werkgeversorganisaties en werkgevers
- Verenigingen en gemeenschappen van vluchtelingen

Deze belanghebbenden kunnen op verschillende momenten van het arbeidsintegratietraject ingrijpen, maar gewoonlijk zijn activiteiten van meer dan één stakeholder nodig om het potentieel voor synergieën in elke schakel van de keten vergroten. Om de meest efficiënte integratietrajecten te ontwikkelen, is het essentieel dat de rollen van elke partner goed gedefinieerd worden, om overlappingen en dubbel werk te voorkomen, zoals tegenwoordig vaak gebeurt. Als de informatie wordt uitgewisseld en de activiteiten op gecoördineerde wijze worden uitgevoerd door de relevante actoren, kan elk zich concentreren op zijn specifieke competenties en de kwaliteit van zijn werk verbeteren

## Vrouwen van 50+ zonder wettig verblijf

Volgens Vivalis.Brussels verblijven minstens 50.000 mensen zonder geldige verblijfspapieren in het BHG, wat gelijkloopt met 4% van de bevolking in het gewest.<sup>83</sup> Deze groep wordt van de arbeidsmarkt uitgesloten aangezien werkgevers geen potentiële werknemers zonder verblijfs- of werkvergunning mogen aannemen. Bovendien hebben deze personen geen recht op sociale bijstand, waardoor ze geen wettelijk inkomen kunnen bekomen. Dit zorgt ervoor dat personen zonder wettig verblijf in een zeer kwetsbare positie leven. Om toch een inkomen te verwerven kunnen ze toevlucht zoeken in zwartwerk.

Bij zwartwerk komt er vaak uitbuiting voor. Bij een bevraging van FTU – Association pour une Fondation Travail-Université over werkende mensen zonder wettig verblijf in het BHG kwamen verschillende soorten van misbruiken naar voren.<sup>84</sup> Ten eerste moeten werknemers zonder wettig verblijf vaak meer uren per dag presteren dan wettelijk toegestaan is. Daarnaast is er ook uitbuiting qua verloning. Bijna 80% van de respondenten verdiende minder dan 9 euro per uur, wat onder het wettelijk minimumloon ligt. Het gemiddelde uurloon kwam uit op 4 tot 5 euro. Naast het laag loon gaven de respondenten aan niet betaald te worden voor hun werk of een lager loon krijgen dan afgesproken. Ten derde weigerden werkgevers hun werknemers zonder

<sup>82</sup> Fedasil, 2020, idem

<sup>83</sup> Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, 2024, idem

<sup>84</sup> FTU – Association pour une Fondation Travail-Université. (2023). Travailler sans-papiers: Résultats d'enquête. [https://www.ftu.be/images/documents/mutations-du-travail/2023\\_01\\_Enqu%C3%AAt%e%20Sanspapiers\\_AT.pdf](https://www.ftu.be/images/documents/mutations-du-travail/2023_01_Enqu%C3%AAt%e%20Sanspapiers_AT.pdf)



wettig verblijf de opname van betaald verlof of verlof door gezondheidsproblemen. Ten vierde gaf de helft van de respondenten aan slachtoffer te zijn van psychologisch, fysiek als economisch geweld. Vooral vrouwen krijgen hiermee te maken. Voor werknemers zonder wettig verblijf is het moeilijk om op te komen voor hun rechten en om een klacht in te dienen. Vaak werkt de arbeidsinspectie samen met de politie, waardoor deze werknemers het risico hebben om gearresteerd te worden, naar een detentiecentrum te worden gestuurd of om een bevel om het land te verlaten kunnen krijgen. Dit versterkt de kwetsbare positie voor personen zonder geldig verblijf.

Binnen zwartwerk komen ook de genderrollen naar voren. Volgens European Migration Network Belgium werken mannen zonder wettig verblijf vaker in 'harde' sectoren zoals de bouw, terwijl vrouwen zonder wettig verblijf meer werken in huishoudens en huishoudelijk werk verrichten.<sup>85</sup> In deze sectoren zijn de arbeidsvoorwaarden minder gunstig en is het werk vaker onzeker en slecht betaald.<sup>86</sup> Ook is er sprake van loonongelijkheid waarbij het gemiddeld inkomen van vrouwelijke zwartwerkers 231 euro en dat van mannen 402 euro bedraagt in de Europese unie.

De Vrouwenraad vraagt:

- Een situatie- en profielschets van werknemers zonder wettig verblijf in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te maken
- Om onderzoek te voeren naar de arbeidsomstandigheden bij werknemers zonder wettig verblijf
- Een actieplan op te zetten gericht op de aanbevelingen uit het onderzoek naar de arbeidsomstandigheden bij werknemers zonder wettig verblijf

Hiernaast onderschrijven we de aanbevelingen van Fairwork Belgium over werknemers in precair of onwettig verblijf die ze richten aan de regionale ministers van werk. De organisatie Fairwork Belgium pleit voor het identificeren, confronteren, vervolgen en bestraffen van werkgevers die de regels van eerlijke concurrentie niet respecteren.

De aanbevelingen van Fairwork Belgium over werknemers in precair of onwettig verblijf, gericht aan de regionale ministers van werk

**Vermoeden van tewerkstelling bij controle van arbeidsinspectie:** De wetgever voorziet in een vermoeden van 3 maanden tewerkstelling (artikel 7 van de wet van 2013). De werkgever moet kunnen bewijzen dat betrokkene daar minder lang werkte en de werknemer dat deze er langer werkte. De directies van de inspectie Toezicht op de sociale wetten passen de regelgeving niet in alle regio's even strikt toe. *Daarom moeten alle arbeidsinspectiediensten (regionaal en federaal) de regularisatie van drie maanden loon toepassen.*

**Kennis en coördinatie inzake uitbuiting werknemers met precair of zonder verblijfsrecht:** er is een betere afstemming nodig tussen verschillende diensten, zoals de inspectiediensten Toezicht op sociale wetten (TSW): respecteren van arbeidsrechten; Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): respect sociaal zekerheidsrecht; Toezicht Welzijn op het Werk (TWW): veiligheid op de werkvloer; Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ): sociaal statuut van de zelfstandigen; Regionale inspecties: focus op arbeidsmigratierecht; politie; arbeidsauditeurs; Myria; gespecialiseerde hulpverleners. Daarom moet in de schoot van de Sociale Inspectie en Opsporingsdienst (SIOD), opgericht in 2006 om een visie op sociale fraudebestrijding te ontwikkelen, een werkgroep 'economische uitbuiting werknemers met precair of zonder verblijfsrecht' op te richten. Doel is methodieken ontwikkelen opdat slachtoffers hun rechten kunnen vrijwaren en malafide werkgevers een correcte sanctionering krijgen.

<sup>85</sup> Belgian National Contact Point of the European Migration Network. (2017). Illegal employment of third country nationals in Belgium.

[https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/FINAL%20BE%20study%20Illegal%20Employment%20of%20TCNs\\_1.pdf](https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/FINAL%20BE%20study%20Illegal%20Employment%20of%20TCNs_1.pdf)

<sup>86</sup> Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid. (2015). ADVIES van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken inzake het voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij het voorkomen en tegengaan van zwartwerk (COM(2014)0221 - C8-0144/2014 - 2014/0124(COD)) (2014/0124(COD)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/FEMM-AD-541601\\_NL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/FEMM-AD-541601_NL.pdf)



De Vrouwenraad onderschrijft aanbeveling 14, 15 en 16 uit het memorandum '(G)een beleid van armoezaaiers?: Mensen in armoede oogsten wat het beleid zaait' van het Brussels Platform Armoede.<sup>87</sup> We vragen het BHG om aanbeveling 16 op de agenda van de federale regering te plaatsen.

Aanbevelingen 14, 15 en 16 uit '(G)een beleid van armoezaaiers?: Mensen in armoede oogsten wat het beleid zaait' van het Brussels Platform Armoede

*Aanbeveling 14: Verzeker vlotte toegang tot wettelijk verankerde rechten van mensen zonder wettig verblijf en breid ze uit*

- Garandeer een vlotte toegang van mensen zonder wettig verblijf tot hun bestaande rechten
  - Vereenvoudig en harmoniseer de procedure Dringende Medische Hulp zodat de drempels tot gezondheidszorg zoveel mogelijk beperkt worden. (...) Verzeker dat zij van de medische dienstverlening ook effectief gebruik kunnen maken door andere drempels weg te werken (bv. vervoer).
  - Zorg dat er eenvoudig beroep kan worden gedaan op kosteloze rechtsbijstand voor verblijfsprocedures, maar ook wanneer men gedupeerde is. Garandeer dat mensen zonder wettig verblijf op een veilige manier klacht kunnen indienen als zij slachtoffer zijn van misbruik, uitbuiting, ongeval of misdrijf zonder zelf aangehouden te worden.
- Breid de wettelijk verankerde rechten van mensen zonder wettig verblijf uit
  - Ken mensen zonder wettig verblijf rechten toe inzake toegang tot kwalitatief werk, opleidingsmogelijkheden, vrijwilligerswerk, etc.
  - Geef kinderen zonder wettig verblijf een schooltoelage omdat zij leerplichtig zijn.
- Wij vragen overheden dat zij in al haar dienstverlening en activiteiten niet alleen de rechten van deze Brusselaars in een zeer kwetsbare situatie garandeert, maar ook dat zij die correcte houding actief promoot binnen alle maatschappelijke diensten en actoren die binnen haar bevoegdheid vallen.
- Ga in gesprek met mensen zonder wettig verblijf en werk op basis van hun ervaringen aan een humaan en adequaat beleid waarin eenvoudiger en transparantere procedures 'vermijdbare' trajecten van uiteindelijke erkenning na lang onwettig verblijf tot een minimum beperken.
- Organiseer bevoegdheidsdomein- en bevoegdheidsniveauoverschrijdende dialoog en samenwerking tussen overheden

*Aanbeveling 15: Hervorm de gecombineerde vergunning*

Vereenvoudig (...) de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen zonder wettig verblijf, door een hervorming van de gecombineerde vergunning. Als een werkgever nu personeel van buiten Europa wil aanwerven, moet dit via een gecompliceerde procedure, die vertrekt vanuit het thuisland van de werknemer. Wij stellen een aanpassing aan deze wetgeving voor, die toestaat dat mensen vanuit België hun arbeidskaart kunnen aanvragen.

*Aanbeveling 16: Verbreed de mogelijkheden tot wettig verblijf*

- Verlaag (..) de drempels voor legale migratie en pas de criteria aan aan de maatschappelijke realiteit (bv. klimaatvluchtelingen). Stel de toegang tot deze legale migratiemogelijkheden ook open voor mensen die zich reeds (al dan niet legaal) op het grondgebied bevinden.
- Formuleer duidelijke criteria voor regularisatie gebaseerd op de onmogelijkheid om terug te keren, aan kwetsbaarheid of aan een duurzame verankering.
- Activeer een onafhankelijke en multidisciplinaire adviescommissie die regularisatieaanvragen beoordeelt (art. 33 van de wet van 15 december 1980).

<sup>87</sup> Brussels Platform Armoede. (2023). (G)een beleid van armoezaaiers?: Mensen in armoede oogsten wat het beleid zaait. [https://www.brusselsplatformarmoede.be/media/pages/memorandum-2024/614049218-1693317778/memorandum-2024\\_lange-versie\\_nl.pdf](https://www.brusselsplatformarmoede.be/media/pages/memorandum-2024/614049218-1693317778/memorandum-2024_lange-versie_nl.pdf)





## Mantelzorgers van 50+

Mantelzorgers geven op regelmatige basis zorg en ondersteuning aan familieleden, vrienden of buren met een (chronische) fysieke ziekte of aandoening, handicap, psychische aandoening, verslavingsproblematiek of andere zorg- of ondersteuningsbehoefte. Ze zijn een onmisbare schakel in de zorgketen. Mantelzorgers combineren hun zorgtaak vaak met andere taken en rollen, zoals een job, studie, eigen gezinsleven... Die combinatie is allesbehalve evident. Zo gaf 64% van de Brusselse en Waalse mantelzorgers hun baan, opleiding of promotie op vanwege hun zorgtaken en verminderde 58% hun werkuren of stopten ze met werken.<sup>88</sup> In Vlaanderen zijn de cijfers gelijklopend, namelijk de helft van de mantelzorgers gaat minder uit werken of stopt er volledig mee.<sup>89</sup> Dit heeft een impact op hun inkomsten. Op Belgisch niveau geeft 60 % van de mantelzorgers aan geen financiële vergoeding te krijgen. 1 op 3 van de Belgische mantelzorgers heeft het financieel moeilijk terwijl dit 57% bedraagt bij de Brusselse en Waalse mantelzorgers. Veel van hen zijn overbelast en kampen zelf met fysieke of psychische gezondheidsklachten, depressieve gevoelens of een sociaal isolement.<sup>90</sup> Vrouwen van etnisch-culturele minderheidsgroepen en alleenstaande vrouwen blijken extra kwetsbaar te zijn.<sup>91</sup>

Aan het opnemen van mantelzorg hangen nog steeds vooroordelen en onbegrip. 42% van de Brusselse en Waalse mantelzorgers geeft aan hun werkgever niet op de hoogte te stellen van hun zorgtaken.<sup>92</sup> Degenen die dit wel doen wensen meer erkenning en empathie te ontvangen van hun werkgever. Ondanks hun openheid over hun situatie, vinden velen onder hen het moeilijk om erover te praten. Enkele redenen hiervoor zijn angst voor oordelen of ontslag.

Vrouwen geven vaker mantelzorg dan mannen. Ook zijn er verschillen van prevalentie per leeftijd(sgroep). In het BHG geeft 14,8% van de bevolking 50+ aan mantelzorger te zijn in 2018.<sup>93</sup> In België bedroeg het 16,6%. De hoogste prevalentie van mantelzorgers is tussen de leeftijd van 55 en 64 jaar. Daarnaast geven meer vrouwen van 50+ dan mannen 50+ aan mantelzorger te zijn, respectievelijk 18,5% en 14,4%. In Vlaanderen gaan vrouwelijke geregistreerde mantelzorgers<sup>94</sup> sneller deeltijds (37,6 %) werken dan mannelijk geregistreerde mantelzorgers (15,7 %).<sup>95</sup> Hun emotioneel welzijn komt meer onder druk te staan. Vrouwelijke mantelzorgers worstelen meer om de zorg te combineren met werk, huishouden en sociale activiteiten. Zij maken opvallend meer gebruik van verlofsystemen met een zorgmotief.<sup>96</sup> Mannen stuiten vaak op negatieve reacties wanneer ze zorgverlof aanvragen.

Mantelzorg blijkt een domein bij uitstek te zijn met een grote impact op de loopbaankloof tussen vrouwen en mannen. Verwachtingen en gewoontes die ongelijkheid in de hand werken, mogen niet genegeerd worden. Mantelzorg dreigt de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te vergroten, maar ook tussen vrouwen onderling. Hierdoor mag de gender- en leeftijdsdimensie van mantelzorg niet uit het oog verloren worden.

De Vrouwenraad vraagt:

- een intersectionele situatieschets over mantelzorgers in Brussel
- een onderzoek naar de noden en ervaringen van mantelzorgers op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

<sup>88</sup> ASBL Aidants Proches, Aidants Proches Bruxelles, & Jeunes & Aidants Proches. (2023). Une société plus juste pour les aidants-proches: Mémoire élections fédérales et régionales du 9 juin 2024 (D/2023/14256/0002). [https://www.docaidants.be/wp-content/uploads/2023/06/AP\\_memorandum.pdf](https://www.docaidants.be/wp-content/uploads/2023/06/AP_memorandum.pdf)

<sup>89</sup> Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. (juni 2016). Sporen naar duurzame mantelzorg. [https://www.departementwvlg.be/sites/default/files/media/2016\\_Sporen\\_naar\\_duurzame\\_mantelzorg\\_DWVG\\_0.pdf](https://www.departementwvlg.be/sites/default/files/media/2016_Sporen_naar_duurzame_mantelzorg_DWVG_0.pdf)

<sup>90</sup> Gezinsbond. (2017, 8 december). Eén op drie mantelzorgers heeft het financieel moeilijk. <https://www.gezinsbond.be/Gezinspolitiek/Nieuws/Paginas/E%C3%A9n-op-drie-mantelzorgers-heeft-het-financieel-moeilijk.aspx>

<sup>91</sup> Berdai Chaouni S. (2022). Dementie over culturen heen: 'Nog vaak een niet-gekende aandoening'. Leef. <https://www.leefmagazine.be/lees/opinie/dementie-in-verschillende-culturen>

<sup>92</sup> ASBL Aidants Proches, 2023, idem

<sup>93</sup> Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg. (2024). Performance of the Belgian health system – report 2024 (KCE Report 376). <https://www.gezondbelgie.be/metadata/hspa/2024/OLD3.pdf>

<sup>94</sup> Dit gaat over mantelzorgers die geregistreerd staan in het kade van de Vlaamse Sociale Bescherming

<sup>95</sup> Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. (juni 2016). Sporen naar duurzame mantelzorg. [https://www.departementwvlg.be/sites/default/files/media/2016\\_Sporen\\_naar\\_duurzame\\_mantelzorg\\_DWVG\\_0.pdf](https://www.departementwvlg.be/sites/default/files/media/2016_Sporen_naar_duurzame_mantelzorg_DWVG_0.pdf)

<sup>96</sup> Statbel. (2023). Deeltijds werk. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#news>



- een overkoepelend Brussels actieplan over mantelzorg .Hierbij kan de gezondheid van mantelzorgers bewaakt en ondersteund worden en aandacht geschonken worden voor laagdrempelige en bereikbare buurtgerichte diensten en voorzieningen en voor thuis(hulp)diensten
- flexibele werkuren en verlofregelingen die het mogelijk maken voor mantelzorgers om hun zorgtaak op te nemen: meer tijdskrediet met zorgmotief, verlof om medische bijstand, palliatief verlof en mantelzorgverlof met opbouw van pensioenrechten. Voor wat betreft de uitkeringen, kan er gekeken worden naar het inkomen van de personen in kwestie en hun inkomensverlies omwille van de mantelzorg
- de Brusselse gemeenten om een gemeentelijke mantelzorgpremie te voorzien
- erkenning en versterking van kwaliteitsvolle mantelzorgorganisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zij zijn een belangrijke schakel in de ondersteuning en vertegenwoordiging van mantelzorgers. Door aanklampend te werken, kunnen zij veel mantelzorgers bereiken, informeren en ondersteunen
- meer informatie en begeleiding voor mantelzorgers
- om werkgevers te sensibiliseren over de combinatie van mantelzorg en werk
- investeringen in professionele hulp (thuis en residentieel) zodat mantelzorgers voldoende omkaderd en ondersteund worden. Een goed professioneel netwerk is essentieel om mantelzorg vol te houden
- beroepskrachten in de zorg sensibiliseren, onder meer via opleidingen, om mantelzorgers te betrekken en te begeleiden
- het opnemen van het thema 'Mantelzorg' in de opleidingen van preventieadviseurs

Daarnaast volgen we de lokale voorstellen uit het Memorandum Mantelzorg van het Vlaams Mantelzorgplatform.<sup>97</sup>

#### Lokale voorstellen uit het Memorandum Mantelzorg van het Vlaams Mantelzorgplatform

##### *Veerkracht*

Bevorder kennis over en het gebruik van psychologische ondersteuning zoals hulpverlening op maat, psycho-educatie, informatiebijeenkomsten of lotgenotencontacten. We vragen daarbij bijzondere aandacht voor de mantelzorgers die moeilijker bereikbaar zijn (jonge mantelzorgers, mantelzorgers met migratieachtergrond, mantelzorgers in armoedesituaties).

##### *Regierol*

Het lokale niveau heeft een belangrijke verbindende en faciliterende rol in de ondersteuning van mantelzorgers. Lokale besturen die in co-creatie met mantelzorgverenigingen en andere relevante partners een lokaal aanbod aanbieden, creëren merkbare meerwaarde voor mantelzorgers. We vragen lokale besturen om deze rol op te nemen.

##### *Brussel*

De onderbescherming van mantelzorgers in Brussel is een aanslepend probleem.

- Promoot de Vlaamse Sociale Bescherming en de bijhorende zorgbudgetten.
- Spoor de Brusselse gemeentes aan om mantelzorg in het beleid op te nemen en lokale ondersteuning te voorzien.

<sup>97</sup> Vlaams Mantelzorgplatform. (2023). Memorandum Mantelzorg. [https://www.mantelzorgers.be/sites/default/files/2023-12/memorandum\\_2023\\_vlaams\\_mantelzorgplatform.pdf](https://www.mantelzorgers.be/sites/default/files/2023-12/memorandum_2023_vlaams_mantelzorgplatform.pdf)