
INITIATIEFADVIES

De situatie van de Brusselse vrouwen
tegenover de hervormingen van
Arizona en in de context van lopende
zaken te Brussel

Advies uitgebracht door de RGVM op 28/10/2025

Inhoudstabel

Vooraf.....	3
Avis	3
1. Gendermainstreaming en genderbudgeting.....	3
2. Gevolgen van de federale hervormingen en hun impact te Brussel.....	5
2.1. Hervorming van het recht op een werkloosheids- en inschakelingsuitkering.....	6
2.2. Pensioenhervorming	10
2.3. Flexibilisering van de werktijden	12
2.4. Indexering van de sociale uitkeringen en de barema's van het openbaar ambt.....	14
2.5. Gezinskrediet ("rugzakje").....	15
2.6. Rol en situatie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en Unia	16
2.7. Transversale aanbevelingen van de Raad over de federale hervormingen.....	16
3. Gewestelijke dynamiek: werkgelegenheid, opleiding en arbeidsomstandigheden.....	16
3.1. Het onzichtbare zichtbaar maken: het belang van genderstatistieken en -analyse	18
3.2. Attractiviteit en valorisatie van de beroepen van de non-profitsector en andere vrouwelijke sectoren.....	19
3.3. . Het gemengd karakter in de sterk vermannelijke sectoren ontwikkelen.....	21
3.4. Opleiding en socioprofessionele inschakeling.....	22
3.5. Welzijn op het werk.....	24
3.6. Impact van artificiële intelligentie op werk.....	25
4. Brusselse situatie van lopende zaken.....	25
4.1. Een moeilijke begrotingscontext voor het Brussels gewest.....	25
4.2. Mogelijke onevenredige gevolgen van de begrotingskeuzes op vrouwen	26
4.3. De essentiële voorwaarden voor budgettaire houdbaarheid.....	26

Vooraf

De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (hierna “de Raad / de RGVM”) heeft dit initiatiefadvies opgesteld in een bijzondere institutionele en politieke context. Deze wordt zowel gekenmerkt door de uitvoering van de zogenaamde Arizona-hervormingen als door het huidige beheer in lopende zaken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze institutionele dynamiek, die gepaard gaat met reorganisaties en herschikkingen van het overheidsbeleid, kan directe en indirecte gevolgen hebben voor de situatie van de Brusselse vrouwen, met name op het gebied van werkgelegenheid, inkomen, huisvesting en toegang tot rechten en openbare diensten.

Met dit advies wil de Raad een eerste balans opmaken van de mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen en de aandacht van de beleidsmakers vestigen op de noodzaak om gendergelijkheid te blijven integreren en versterken in het ontwerp, de uitvoering en de evaluatie van het gewestelijk beleid, ook in tijden van institutionele transitie.

Dit advies is opgebouwd rond verschillende analyseperspectieven, die tot doel hebben de prioritaire uitdagingen voor de Brusselse vrouwen te belichten, de risico's van de huidige institutionele context in kaart te brengen en aanbevelingen te formuleren om de continuïteit en doeltreffendheid van het beleid inzake gelijkheid te waarborgen.

Avis

1. Gendermainstreaming en genderbudgeting

Gendermainstreaming houdt in dat de genderdimensie systematisch wordt geïntegreerd in elke beleidsmaatregel van de overheid, op alle gebieden en in elke fase van de beleidscyclus, met name bij het opstellen van begrotingen, met behulp van het onmisbare instrument *genderbudgeting*. Het is een **fundamentele strategie van het beleid inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen**.

De RGVM vraagt dat de principes van *gendermainstreaming* en *genderbudgeting* systematisch als leidraad zouden dienen voor de acties van de verschillende besluitvormers en besluitvormingsstructuren van het Gewest, en met name:

- het Comité voor budgettaire voorzichtigheid;
- de huidige executieven in lopende zaken;
- de onderhandelaars voor de begroting 2026;
- de onderhandelaars voor de toekomstige gewestelijke meerderheden bij het opstellen van de gewestelijke beleidsverklaring (GBV), de beleidsverklaring van de Franse Gemeenschapscommissie (BV COCOF) en de beleidsverklaring van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (BV GGC);
- de toekomstige Gewestregering, het College van de COCOF en het Verenigd College van de GGC;
- de leden van het gewestelijk Parlement.

De **Raad** benadrukt bovendien dat gelijkheid op alle niveaus kan worden bevorderd door een **verplichting tot *gendermainstreaming* en *-budgeting* toe te voegen aan de transversale doelstellingen van de mandatarissen van het openbaar ambt**.

In dezelfde geest wenst de **Raad** een **versterking van het overleg tussen het Gewest, de COCOF, de GGC, de VGC en de RGVM**. Hij herinnert eraan dat Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit bepaalt dat de RGVM *“adviezen verstrekt op eigen initiatief, of op verzoek van een lid van de gewestregering, van het College, van het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, of van het Verenigd College voor zover dit verzoek binnen diens bevoegdheden valt.”* (Art. 77¹). De **RGVM** is nog nooit zo vaak door leden van de Regering geraadpleegd als tijdens de legislatuur 2019-2024, wat wijst op de groeiende erkenning van onze Raad en zijn leden. Het is zeer wenselijk dat deze praktijk wordt voortgezet.

Het **Secretariaat van de RGVM** (met 1 VTE) is sinds 2023 ondergebracht bij Brupartners. Door de integratie van het Secretariaat van de Raad bij Brupartners, net als die van de twee andere Raden voor gelijke kansen van het Gewest², kon de werking ervan worden geprofessionaliseerd en de efficiëntie ervan worden verbeterd. De aanwezigheid van waarnemers van de twee andere Raden in elke raad voor gelijke kansen bevordert een vlotte informatie-uitwisseling, versterkt de coördinatie en stimuleert de complementariteit van de uitgevoerde werkzaamheden. Deze elementen tonen aan dat de drie Raden hun werking al hebben gerationaliseerd om dubbel werk te vermijden, de complementariteit tussen de verschillende initiatieven te versterken en een goede toewijzing van de middelen te verzekeren.

De **RGVM** wijst dan ook op het belang van het behoud van een sterke Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen: vrouwen vertegenwoordigen meer dan 50 % van de Brusselse bevolking en uit studies blijkt dat zij nog steeds sterk gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt! Deze discriminatie is het sterkst in ons Gewest. Volgens de **Raad** zou het verminderen van het overleg een negatief signaal vormen. Hij stelt dan ook voor om een sterk overleg binnen de RGVM te behouden.

Ten slotte moeten **andere essentiële structuren worden ondersteund en zelfs versterkt**:

- **Equal.brussels**: een essentiële speler in het Brussels gewest voor de bevordering van gelijke kansen, zowel door interne opleidingen in de gewestelijke besturen, door bewustmakingscampagnes en -instrumenten, als door zijn advies aan verschillende gewestelijke entiteiten, met name op het gebied van *gendermainstreaming*; door zijn actieve steun (netwerken, subsidies...) aan verschillende verenigingen die zich inzetten voor gelijke kansen in het Brussels gewest;
- **Gewestelijk (operationeel en strategisch) comité voor gelijke kansen**: dit is een interessant instrument om alle leden van de Regering en het bestuur in een vroeg stadium te betrekken bij het streven naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen hun bevoegdheden. De **Raad** is van mening dat dit comité, in goede samenwerking met de diensten van Equal, beter benut zou kunnen worden, bijvoorbeeld door middel van opleidingsinstrumenten voor overheidsdiensten, kabinetsmedewerkers, probleemoplossing, monitoring en evaluatie van gewestelijke plannen, enz.

¹

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=nl&lg_txt=n&type=&sort=&numac_search=&cn_search=2024040403&caller=eli&&view_numac=2024040403fr#LNKR0054

² [Brusselse Raad voor personen met een handicap](#) en [Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme](#)

- **Verenigingen die zich inzetten voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen** en waarvan de financiering op zijn minst moet worden voortgezet, evenals alle andere verenigingen en structuren die actief zijn in het Brussels gewest en die momenteel in grote moeilijkheden verkeren als gevolg van het verlies van financiering door het Brussels gewest, met name tijdens deze periode van lopende zaken.

Het instrument voor een mainstreaming van gelijke kansen, namelijk *“de analyse van de impact op gelijke kansen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”*³, is een essentieel instrument dat nog onvoldoende wordt gebruikt en dat moet worden versterkt. Volgens de RGVM zou een meer systematisch gebruik van dit instrument een garantie zijn voor goed beheer en zou het toelaten om daadwerkelijk rekening te houden met de impact van beleidsmaatregelen op gelijke kansen. Hiervoor moeten extra middelen worden toegewezen. Door deze weg in te slaan, zouden uitsluiting en ongelijkheden kunnen worden teruggedrongen en zouden toekomstige kosten voor het Gewest kunnen worden vermeden.

2. Gevolgen van de federale hervormingen en hun impact te Brussel

De **Raad** wil de aandacht vestigen op de aanzienlijke gevolgen die bepaalde recente federale maatregelen en discussies waarschijnlijk zullen hebben voor de sociaaleconomische situatie van vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze hervormingen zouden namelijk de reeds bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en de gewestelijke verschillen nog vergroten.

Twee bijzonder verontrustende vaststellingen verdienen bijzondere aandacht:

- Binnen de zes maanden na hun uitsluiting zou slechts één op de zes personen een baan hebben en bijna één op de twee geen inkomen hebben. Dit geldt met name voor samenwonenden, een categorie waarin vaker vrouwen voorkomen, waarvan slechts 7 % een leefloon zou ontvangen⁴;
- 49% van de vrouwen loopt het risico te worden gestraft in geval van een vervroegde pensionering⁵.

Voor een meer algemene analyse van de impact van de maatregelen van de federale regering op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in België verwijst de **RGVM** naar advies nr. 173 van 13 juni 2025 van zijn federale tegenhanger, de Raad voor Gelijke Kansen tussen Mannen en Vrouwen (RGK), *“over de genderdimensie in het Arizona-regeerakkoord (31 januari 2025) en de beleidsverklaringen van de federale ministers”*.⁶

De **Raad** wijst op het bestaan van de gewestelijke rondetafelconferentie gewijd aan de gewestelijke dialoog in het kader van de federale hervorming van de werkloosheidsuitkeringen, die het mogelijk maakt om de Brusselse actoren, die bij deze hervorming betrokken zijn, samen te brengen.

³ <https://impact.equal.brussels/nl>

⁴ https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2025-03/Gevolgen%20beperking%20werkloosheidsuitkeringen%20in%20Brussels%20Hoofdstedelijk%20Gewest-1_0.pdf

⁵ https://www.plan.be/sites/default/files/documents/FOR_VERG2025_13176_NL.pdf

⁶ <https://raadvandegelijkekansen.be/media/492/download?inline>

2.1. Hervorming van het recht op een werkloosheids- en inschakelingsuitkering

De programmawet, die op 18 juli 2025⁷ door het federale parlement werd aangenomen, voorziet in een ingrijpende hervorming van de werkloosheidsuitkeringen, die in januari 2026 van kracht wordt. Deze hervorming beoogt met name de werkloosheidsuitkeringen te beperken tot maximaal twee jaar en de inschakelingsuitkeringen tot maximaal één jaar⁸.

Volgens de federale minister van Werk, David CLARINVAL, zullen tussen januari 2026 en juli 2027 in het hele land 184.463 personen hun werkloosheids- of inschakelingsuitkering verliezen.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn dat bijna 42.000 personen⁹, ofwel ongeveer twee derden van de 62.117 volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die werk zoeken (VUW-WZ), die door de RVA¹⁰ zijn geregistreerd, die tussen januari 2026 en juli 2027 hun uitkering zullen verliezen.

De eerste ramingen van Actiris¹¹ wijzen erop dat in Brussel ongeveer 32.000 bij Actiris ingeschreven VUW-WZ hun uitkering zouden verliezen als gevolg van de aangekondigde hervorming, wat neerkomt op een derde van de bij Actiris ingeschreven personen (94.191 eind juli 2025, waarvan 52.088 uitkeringsgerechtigden¹²) en de overgrote meerderheid van de VUW-WZ sinds meer dan 2 jaar.

Volgens Actiris zijn de meeste personen, die door de hervorming worden getroffen, laaggeschoold (met name omdat 40 % van hen een diploma heeft behaald in het buitenland dat in België niet wordt erkend) en ontvangen ze al meer dan vijf jaar een uitkering. Oudere werknemers zijn oververtegenwoordigd.

Ten slotte zijn, nog steeds volgens Actiris, 14 % van het totale aantal personen dat zal worden uitgesloten, alleenstaande ouders. Als we alleen vrouwen in aanmerking nemen bij de uitgesloten personen, stijgt het percentage alleenstaande ouders tot 25 %.

Het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Vivalis heeft in een studie, die in maart 2025¹³ werd gepubliceerd, voor elk gewest van het land proberen te beoordelen welk percentage van de personen in de zes maanden na hun uitsluiting bij het OCMW (LL) terechtkomt, een baan vindt, bij de mutualiteit terechtkomt of geen eigen inkomen heeft¹⁴:

⁷ <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2025/07/18/loi-programme-la-reforme-du-chomage-entrera-bien-en-vigueur-le-1er-janvier-2026-OK63N2IR6RCANHRQ7EUITKNSH4/>

⁸ <https://www.rva.be/hervorming-van-de-werkloosheidsreglementering>

⁹ <https://press.actiris.be/actiris-analyseert-het-profiel-van-werkzoekenden-die-getroffen-zullen-worden-door-de-arizona-hervormingen>

¹⁰ <https://www.rva.be/index.php/bladzijde/federale-cijfers-van-de-vergoede-werklozen---juni-2025>

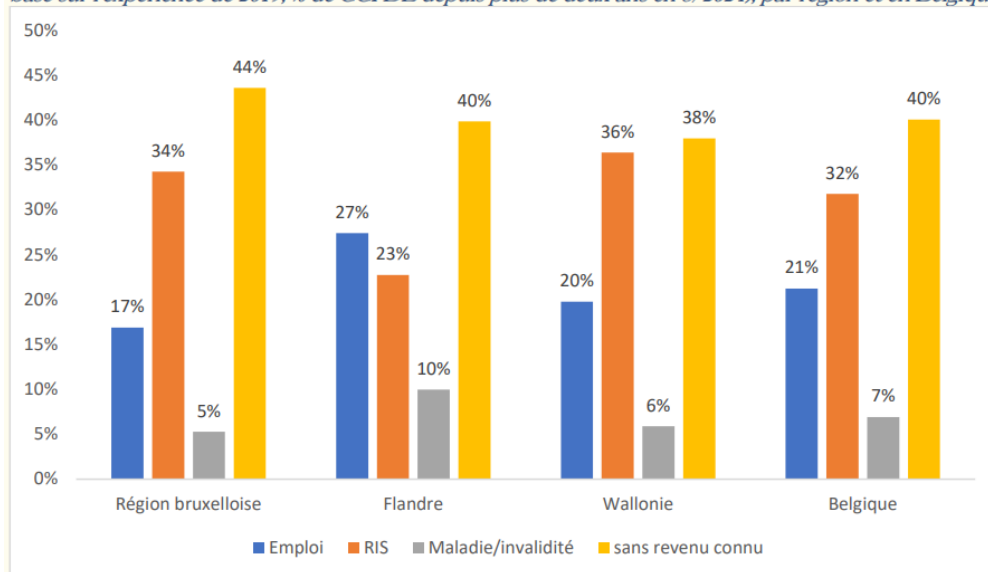
¹¹ [Actiris Arizona ImpactOCMW Actiris.pptx](#)

¹² <https://press.actiris.be/de-brusselse-werkloosheidscijfers-krphj>

¹³ https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2025-03/Gevolgen%20beperking%20werkloosheidsuitkeringen%20in%20Brussels%20Hoofdstedelijk%20Gewest-1_0.pdf

¹⁴ De nota verduidelijkt dat het een minimale raming betreft voor het aandeel overgangen naar het LL en naar invaliditeit.

Figure 11. Répartition des potentiels exclus des allocations de chômage selon leur situation estimée au cours des 6 mois suivant leur exclusion (en % du nombre total d'exclus - résultat du modèle prédictif basé sur l'expérience de 2015, % de CCI-DE depuis plus de deux ans en 8/2024), par région et en Belgique



Source: ONEM, calculs Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles

De Raad stelt vast dat het aandeel van de personen die uiteindelijk een baan zullen vinden het kleinst zal zijn in het Brussels Gewest. Dit Gewest vertoont vandaag al het laagste werkgelegenheidscijfer.

Deze hervorming heeft namelijk een onevenredige impact op de grote steden, waarmee onvoldoende rekening is gehouden. De 40.775 personen, die hun uitkering in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zullen verliezen, vertegenwoordigen ongeveer 22,1 % van het nationale totaal aan uitsluitingen, terwijl het Gewest volgens Statbel slechts ongeveer 10,6 % van de Belgische bevolking vertegenwoordigt¹⁵. Volgens de RGVM zou deze impact dan ook aanleiding moeten zijn voor extra steun aan het Brussels gewest.

De Federatie van Brusselse OCMW's gaat uit van een potentieel transitiepercentage naar de OCMW's van 60 % van de uitgesloten personen, ofwel 24.465 personen, en raamt de totale financiële impact voor de Brusselse lokale overheden op 157,5 miljoen euro¹⁶, een bedrag dat slechts gedeeltelijk door de federale overheid zal worden gecompenseerd en waardoor het Brussels gewest en zijn lokale overheden, en daarmee de essentiële taken van de OCMW's, nog meer in gevaar komen.

Volgens het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn¹⁷ zal, vanuit genderoogpunt, een groter deel van de uitgesloten mannen zijn, maar zullen vrouwen in de meerderheid zijn onder de samenwonenden:

Raming van de uitgesloten personen die een LL zullen ontvangen binnen de 6 maanden na uitsluiting, Brussels gewest					
	Mannen		Vrouwen		Totaal
Alleenstaanden	3.942	68 %	1.819	32 %	5.761
Gezinshoofden	3.265	54 %	2.792	46 %	6.057
Samenwonenden	346	49 %	361	51 %	707

¹⁵ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking/herkomst>

¹⁶ <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2025/07/13/reforme-du-chomage-le-cri-dalarme-des-cpas-6EI3GJCVDNHVB5EQQAU6TMUEY/>

¹⁷ In zijn presentatie tijdens de plenaire zitting van de RGVM op 19/05/2025.

TOTAAL	7.553	60 %	4.972	40 %	12.525
---------------	--------------	-------------	--------------	-------------	---------------

Raming uitgesloten personen die zonder inkomen zullen zitten binnen de 6 maanden na uitsluiting, Brussels gewest					
	Mannen		Vrouwen		Totaal
Alleenstaanden	3.198	64 %	1.780	36 %	4.978
Gezinshoofden	2.099	51 %	1.979	49 %	4.078
Samenwonenden	3.126	45 %	3.756	55 %	6.882
TOTAAL	8.423	53 %	7.515	47 %	15.938

Zoals Actiris in zijn laatste analyse van oktober 2025¹⁸ opmerkt: "Vrouwen zijn ook proportioneel vaker te vinden in de categorie van samenwonenden (53 %) of van gezinshoofden (50 %), terwijl mannen oververtegenwoordigd zijn in de categorie alleenstaanden (66 %), wat wijst op een gendergerelateerd effect op de verschuivingen die zich zullen voordoen naar de OCMW's, met een risico op toenemende bestaansonzekerheid voor vrouwen en mogelijk een verdwijning uit het institutionele radarbeeld. "

Het is verbazend om te zien hoe **de impact op vrouwen nog groter is als we kijken naar de cijfers "zonder inkomen"**.

Ter herinnering: de regels voor het verkrijgen van een vervangingsinkomen verschillen naargelang van het type vervangingsinkomen (werkloosheidsuitkering, leefloon, ziekte-uitkering, enz.). **Voor een samenwonende persoon wordt bij de beoordeling van een dossier door een OCMW veel nadeliger rekening gehouden met het inkomen van de andere leden van het huishouden dan bij werkloosheidsuitkeringen.**

Dit betekent een **verlies aan financiële onafhankelijkheid voor veel vrouwen**. Ze komen in een situatie terecht waarin ze (nog meer) afhankelijk zijn van de persoon met wie ze samenwonen (meestal een partner) en zullen nog minder (of bijna helemaal niet) in staat zijn om van hun partner te scheiden, zelfs in geval van intrafamiliaal geweld (IFG).

De Raad betreurt deze "stille precarisering"¹⁹ van vrouwen, die hun kwetsbaarheid alleen maar zal vergroten en hun kansen zal verkleinen om aan een gewelddadige thuissituatie te ontsnappen.

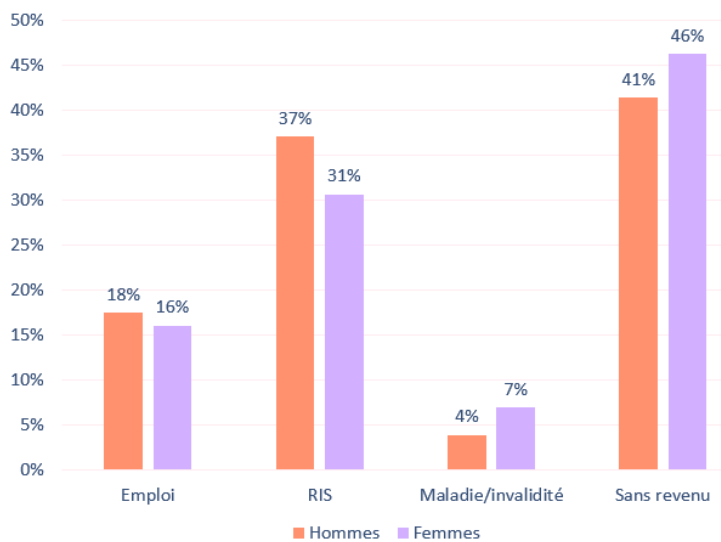
De **RGVM** herhaalt zijn steun op het federale niveau voor **de afschaffing van het statuut van samenwonende**, dat vrouwen in een precaire situatie brengt door hun economische onafhankelijkheid te belemmeren. Gezien de moeilijke begrotingssituatie van Brussel en de grote impact van het statuut van samenwonende te Brussel, **vraagt de Raad dat de Brusselse regering dit verzoek bij haar federale gesprekspartner ondersteunt.**

¹⁸ <https://press.actiris.be/actiris-analyseert-het-profiel-van-werkzoekenden-die-getroffen-zullen-worden-door-de-arizona-hervormingen>

¹⁹ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroît-la-precarisation-des-femmes/>

De hervorming voorziet in een **uitzondering voor personen van 55 jaar en ouder, maar onder voorwaarden die moeilijk te vervullen zijn, meer bepaald voor vrouwen**. Op het Belgische niveau, zoals blijkt uit een studie van juni 2025 van de denktank InES, "*voldoen volgens schattingen van de RVA (2024) slechts 4.284 van de 62.158 vrouwen van 55 jaar en ouder aan deze voorwaarde, ofwel amper 6,9 %. (...) Ter vergelijking: bijna twee keer zoveel mannen voldoen aan deze eis. Deze ongelijkheid weerspiegelt de cumulatieve effecten van gendergerelateerde loopbaantrajecten, die worden gekenmerkt door onderbrekingen en periodes van deeltijds werk.*"²⁰

Het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Vivalis²¹ geeft ook aan dat **vrouwen proportioneel vaker het risico lopen om arbeidsongeschikt te worden of zonder inkomen te komen zitten:**



De **RGVM** maakt zich zorgen over de **duidelijk negatievere gevolgen van deze hervorming voor vrouwen dan voor mannen**.

Voor de **RGVM** lijkt het in de eerste plaats **van cruciaal belang om te investeren in de ondersteuning van de OCMW's en de sociale eerstelijnsdiensten**. Gezien de gespannen financiële situatie van de OCMW's waarschuwt de **RGVM** ervoor dat sommige OCMW's hun werk zullen moeten heroriënteren op hun basisopdrachten op het vlak van sociale acties, ten koste van aanverwante maar complementaire diensten. Zo werd het OCMW van Sint-Lambrechts-Woluwe in mei 2025 gedwongen om zijn dienst voor thuiszorg²² te sluiten. OCMW's zouden bijvoorbeeld ook kunnen worden gedwongen om hun investeringen in kinderopvangcentra te verminderen, wat de arbeidsomstandigheden van de kinderverzorgsters, die er werkzaam zijn, nog zou kunnen verslechteren. De **Raad** herinnert eraan dat het hier bijna uitsluitend om vrouwelijke banen gaat en vreest dat de verschillen tussen gemeenten zullen toenemen, tussen gemeenten waar de OCMW's zich min of meer zullen redden en gemeenten waar dat helemaal niet zal lukken, wat zal leiden tot een dubbele moraal naargelang de gemeente waar men woont en tot ongelijkheid tussen de burgers.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ In zijn presentatie tijdens de plenaire zitting van de RGVM op 19/05/2025.

²² <https://www.rtbef.be/article/a-woluwe-saint-lambert-le-cpas-ferme-son-service-d-aide-familiale-a-domicile-11550962>.

Ten tweede **moeten we de actoren steunen inzake wedertewerkstelling en opleiding**, via Actiris, Bruxelles Formation en zijn partners op het vlak van sociaal-professionele inschakeling (SPI). Laatstgenoemden hebben een jarenlange expertise opgebouwd in het begeleiden van vrouwen naar werk en opleiding (bijv. Interface3), evenals van laaggeschoolden, een doelgroep die oververtegenwoordigd is bij de hervorming van de werkloosheid. Deze groep behoort niet tot de bevoorrechte klanten van particuliere arbeidsbemiddelingsbureaus. Volgens de **RGVM** is het daarom essentieel om de spelers van de SPI te ondersteunen en te versterken.

Over het algemeen is de **RGVM** van mening dat **deze hervorming onrechtvaardig is en eerder gericht is op individuele verantwoordelijkheid dan op solidariteit**. Bovendien, zoals Bernard CLERFAYT, Brussels minister van Werkgelegenheid, aangaf tijdens een colloquium op 14 mei 2025²³ en op basis van de studie van de OESO "Unleashing Talent in Brussels, Belgium"²⁴, **is er in het Brussels gewest voor elke 10 ondergekwalficeerden slechts 1 baan beschikbaar**. Suggesteren dat de oplossing voor het verhogen van de werkgelegenheidsgraad er simpelweg in zou bestaan, werklozen aan te moedigen om op zo'n korte termijn een opleiding te volgen om vacatures te vervullen die gewoon op hen wachten, is dus gewoon een illusie.

De oplossingen zijn complexer en veelzijdiger, en omvatten met name :

- **het creëren van nieuwe laaggeschoolde banen**, bijvoorbeeld in de sociale integratie-economie en maatwerkbedrijven (MWB);
- de **erkenning van buitenlandse diploma's** (EU en niet-EU, zie in dit verband het gezamenlijk initiatief van Brupartners, IBEFE²⁵ Brussel en BANSPA²⁶, "*Diploma-equivalentieprocedures en hun impact in het Brussels gewest*"²⁷);
- de ontwikkeling van oplossingen **voor kinderopvang**²⁸;
- **de erkenning van competenties**;
- en **de ontwikkeling van opleidings- en begeleidingsmaatregelen**.

Bij al deze maatregelen moet bijzondere aandacht worden besteed aan vrouwen. Zie in dit verband hoofdstuk 3.4 "Opleiding en socioprofessionele integratie" hieronder.

2.2. Pensioenhervorming

In zijn beleidstoespraak voor de Kamer op 13/03/2025²⁹ heeft de federale minister van Pensioenen, de heer Jan JAMBON, de verschillende geplande pensioenmaatregelen van de federale regering toegelicht.

²³ <https://brulocalis.brussels/nl/nieuws/hervorming-van-de-werkloosheidsuitkeringen>

²⁴ https://www.oecd.org/en/publications/2023/10/unleashing-talent-in-brussels-belgium_2c608b30.html

²⁵ Instance Bassin Enseignement Qualifiant-Formation-Emploi de Bruxelles ([website](#)).

²⁶ Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners ([website](#)).

²⁷ [A-2025-010-BRUPARTNERS](#)

²⁸ Over dit onderwerp, zie het initiatiefadvies van het RGVM van 24/12/2024 over "*Kinderopvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*": https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2024-004-RGVM-NL_0.pdf

²⁹ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/56/0767/56K0767014.pdf>

De Vrouwenraad, lid van de RGVM, heeft een volledige analyse verricht van de geplande maatregelen³⁰ en stelt dat "achter de technische termen beslissingen schuilgaan die de pensioenrechten van vrouwen ernstig ondermijnen":

- **Gelijkgestelde periodes worden teruggebracht** tot slechts 20% van de loopbaan. Dit treft vooral vrouwen, die vaker onbetaald werk doen.
- Strengere voorwaarden voor toegang tot **vervroegd pensioen** sluiten personen met onderbroken loopbanen (vaak vrouwen) uit.
- Het **minimumpensioen** is moeilijker te bereiken door strengere voorwaarden in termen van "effectief werk", waardoor vrouwen met deeltijdse of zorgtrajecten worden uitgesloten.
- Er wordt minder rekening gehouden met **werkloosheid** en **banen aan het einde van de loopbaan**, wat een directe impact heeft op vrouwen in laagbetaalde en/of onzekere banen.

De Vrouwenraad concludeert: "**Deze hervormingen zijn oneerlijk en contraproductief. Ze zijn gebaseerd op een zogenaamd 'neutraal' carrièremodel, maar gaan voorbij aan de structurele ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Zorg, deeltijds werk en onderbrekingen worden bestraft - rollen die vrouwen vandaag de dag nog steeds onevenredig op zich nemen.**"

In zijn studie van juni 2025 stelt denktank InES, met name het volgende over **de malus voor vervroegde pensionering**: "Vanaf 2026 zal 25% van de vrouwen niet langer zonder malus met vervroegd pensioen kunnen gaan, tegenover 8% van de mannen. Deze hervorming voert een financiële boete in van 5% per jaar voor het stoppen met werken vóór de wettelijke pensioenleeftijd (67 jaar), wat hard aankomt bij vrouwelijke werknemers in sectoren met een hoge beroepsslijtage - zorg, schoonmaak, grote distributie, onderwijs - die noch de middelen noch de gezondheid hebben om hun beroepsleven te verlengen. Het aantal langdurig zieken boven de 50 jaar neemt toe en als de regelingen voor tijdskrediet gewoon van tafel worden geveegd, lopen we het risico dat het aantal zieken aan het einde van hun loopbaan de rangen doet aanzwellen en explodeert".³¹

Volgens het jaarverslag 2025 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing van de Hoge Raad voor Financiën zal **49% van de vrouwelijke werknemers (tegenover 22% van de mannelijke werknemers) een boete kunnen krijgen als ze vanaf 2026 met vervroegd pensioen gaan**³² :

Tableau 5 Part des individus remplissant ou non la condition d'emploi, selon la population concernée, par régime et par sexe
En %

	Pourcentage de personnes ne remplissant pas la condition d'emploi parmi les personnes parties en retraite anticipée (malus)		Pourcentage de personnes remplissant la condition d'emploi parmi les personnes parties à la retraite après avoir atteint l'âge légal (bonus)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Régime des salariés	49	22	37	66
Régime des indépendants	4	0	14	43
Fonctionnaires	11	2	73	88

³⁰ <https://vrouwenraad.be/wp-content/uploads/2025/05/Analyse-pensioenmaatregelen-2025-2029-vanuit-genderperspectief.pdf>, daarna hier bijgewerkt: <https://vrouwenraad.be/pensioenhervormingen-2025-2029/>

³¹ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroît-la-precarisation-des-femmes/>

³² https://www.plan.be/sites/default/files/documents/FOR_VERG2025_13176_NL.pdf

Met betrekking tot de **beperking van de gelijkgestelde periodes** stelt InES: *"Vanaf 2031 zullen de gelijkgestelde periodes (gedurende welke de rechten gehandhaafd blijven ondanks de afwezigheid van effectief werk) worden beperkt tot 20%. Hoewel bepaalde periodes zoals ziekte- of zorgverlof zullen worden vrijgesteld, zullen onderbrekingen om gezins- of ouderschapsredenen - die voor het overgrote deel door vrouwen worden opgenomen - worden beperkt. Als direct gevolg hiervan zal 34% van de vrouwen hun pensioen verlaagd zien, tegenover 23% van de mannen. Deze hervorming komt neer op het bestraffen van de ouderlijke verantwoordelijkheden, op een moment dat gezinsverlof nog steeds zeer ongelijk verdeeld is (62% tot 81% van het ouderschapsverlof wordt opgenomen door vrouwen, afhankelijk van de modaliteiten)".*³³

Er is ook het **voornemen om het overlevingspensioen**³⁴ geleidelijk te vervangen door een **overgangsuitkering**, die tijdelijk zal zijn en zal eindigen "op de vroegst mogelijke pensioenleeftijd van de overlevende partner"³⁵.

In 2023 ontvingen 57 000 personen onder de 65 jaar dit overlevingspensioen, waarvan 91% vrouwen³⁶. Deze maatregel zal dus een onevenredig grote impact hebben op vrouwen.

Volgens de Ligue des Familles, die een nota over dit onderwerp schreef³⁷, *"zal deze maatregel veel personen, vooral vrouwen die voor hun kinderen hebben gezorgd, in een situatie van armoede plaatsen, op een leeftijd waarop ze niet meer van beroepsloopbaan kunnen veranderen"*.

Er dient te worden opgemerkt dat de **impact in het Brusselse gewest waarschijnlijk nog groter zal zijn, aangezien de bevolking uit een groter aantal migranten bestaat**³⁸, voor wie de erkenning van het werk dat ze voor hun aankomst in België hebben verricht ongetwijfeld ingewikkelder, zo niet vaak onmogelijk is.

Tot slot wijst de **RGVM** erop dat de meerderheid van de **mantelzorgers** vrouwen zijn³⁹. Zij spelen een essentiële rol in de dagelijkse zorg voor afhankelijke personen, vaak ten koste van hun eigen gezondheid en carrière. Bepaalde hervormingen maken het nu mogelijk om **bij de berekening van de pensioenen rekening te houden met de jaren van hulp**, waardoor oneerlijk verlaagde pensioenen vermeden kunnen worden. De RGVM dringt erop aan dat dit gehandhaafd blijft, omdat het beschermen van verzorgers betekent dat hun rol erkend wordt als een sociale pijler op zich: een collectieve investering in een meer humane, ondersteunende en inclusieve samenleving.

2.3. Flexibilisering van de werktijden

In het Regeerakkoord heeft de federale regering een aantal maatregelen goedgekeurd om de arbeidstijd flexibeler te maken, waaronder⁴⁰:

- **De jaarlijkse aanpassing van de arbeidstijd of accordeonuren:** het idee is om af te stappen van de logica van een standaard 38-urige werkweek, om variaties in de wekelijkse arbeidstijd toe te laten naargelang de behoeften van de onderneming. Dit stelt werkgevers in staat om de

³³ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroit-la-precarisation-des-femmes/>

³⁴ <https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/overlevingspensioen>.

³⁵ [Federaal regeerakkoord 2025-2029](#), p. 52.

³⁶ <https://www.rtbef.be/article/la-pension-de-survie-sera-t-elle-supprimee-par-le-gouvernement-de-wever-11510381>

³⁷ <https://liguedesfamilles.be/storage/35091/20241108-Analyse-pension-de-survie.pdf>

³⁸ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking/herkomst>

³⁹ https://www.sciensano.be/sites/default/files/ic_report_2018_nl.pdf

⁴⁰ [Federaal regeerakkoord 2025-2029; Agir par la Culture, Jyly Robert, les impacts genrés de la flexibilisation du travail](#)

werktijden van hun personeel te concentreren tijdens piekperiodes, zodat ze geen overuren hoeven te maken of extra personeel hoeven aan te nemen. *Iemand die bijvoorbeeld in een supermarkt werkt, moet in december misschien 50 uur per week werken om de drukke eindejaarsperiode aan te kunnen, maar slechts 20 uur per week in maart, wanneer het rustiger is*".⁴¹

- **De vergemakkelijking van het aantal uren wettelijk overwerk:** het doel van de Regering is om het aantal uren wettelijk overwerk te vergemakkelijken met een pot van 360 uur vrijwillig overwerk zonder compenserende rust of extra loon, waaronder 240 uur waarvoor geen sociale-zekerheidsbijdragen zouden worden betaald. In de horeca zou deze pot worden verhoogd tot 450 uur, waarvan 360 uur zonder extra loon. Er is een expliciet en individueel akkoord nodig, zonder een overeenkomst met personeelsvertegenwoordigers. Aangezien vrouwen echter oververtegenwoordigd zijn wat betreft arbeidscontracten voor bepaalde duur en deeltijdse contracten, is het voor hen misschien moeilijker om te weigeren tegenover een management dat geen oog heeft voor hun behoeften en beperkingen.
- **De uitbreiding van atypische werkuren (avonden, nachten, weekends):** de Regering wil het verbod op nachtarbeid en de verplichte wekelijkse sluitingsdag afschaffen. In de sectoren van de handel wil ze ook de erkenning van nachtarbeid, die recht geeft op extra loon of een bonus, beperken tot de periode tussen middernacht en 5 uur 's ochtends. Dit zou kunnen leiden tot een verlenging van atypische werktijden in bepaalde sectoren en een inkomensdaling voor degenen die erin werkzaam zijn.

Hoewel deze verschillende bepalingen worden voorgesteld als hefboomen inzake competitiviteit, **geven ze aanleiding tot ernstige bezorgdheid over hun gedifferentieerde impact op vrouwen**, omdat ze geen rekening houden met bepaalde structurele ongelijkheden en de realiteit van het leven.

De invoering van flexibele werktijden, in het bijzonder door de afschaffing of vermindering van bonussen voor nacht- of zondagswerk, verergert deze ongelijkheden. **Het brengt het evenwicht tussen werk en privéleven verder in gevaar**, dwingt sommige vrouwen om minder te gaan werken of hun baan op te zeggen en leidt tot inkomensverlies voor degenen die al atypische uren werken. De **RGVM** is ook bezorgd over de **impact op de fysieke en mentale gezondheid**. Nachtwerk heeft een invloed op ieders gezondheid, vooral doordat het de circadiane en hormonale cycli beïnvloedt. Maar verschillende studies tonen aan dat nachtwerk een aanzienlijke impact kan hebben op vrouwen, waaronder een potentieel risico op een miskraam en een aanzienlijke toename van het risico op borstkanker bij vrouwen na de menopauze.⁴²

Nachtwerk en atypische en flexibele werktijden hebben ook een impact op de mentale gezondheid, omdat ze het sociale isolement vergroten en een mentale belasting toevoegen aan een situatie van uitputting. Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd onder de langdurig zieken die verband houden met geestelijke gezondheidsproblemen.

De vermindering van het aantal werkuren lijkt niet alleen verband te houden met de werklast die toe te schrijven is aan de gezinssfeer, maar ook met de slijtage als gevolg van het **zware karakter van bepaalde beroepen**, waarvan sommige een oververtegenwoordiging van vrouwen vertonen. Dit is vooral het geval in de sector van de dienstencheques. Er moet echter worden opgemerkt dat sommige

⁴¹ [Accord-de-gouvernement-Arizona---points-d'attention-de-la-Ligue-des-familles.pdf](#)

⁴² Fédération des maisons médicales, [La morbidité du travail à horaires irréguliers](#), 2010; Laurent Vogel, [La santé des femmes au travail en Europe. Des inégalités non reconnues](#), 2006; CSC, [Des travailleurs dans la nuit](#), 2025.

sectoren in het kader van hun collectieve arbeidsovereenkomsten al maatregelen hebben genomen om het zware karakter van loopbanen aan te pakken, zoals meer verlofdagen voor zorgberoepen vanaf 45 jaar. Dit zijn noodzakelijke maatregelen die moeten worden gehandhaafd of zelfs versterkt (door extra steun van de overheid).

Financiële onzekerheid is ook een oorzaak van gezondheidsproblemen en dwingt sommige mensen om te blijven werken of een tweede baan of overuren aan te nemen om de eindjes aan elkaar te knopen, ten koste van hun gezondheid. Het beperkt ook de toegang tot preventieve of curatieve zorg, meer bepaald bij eenoudergezinnen.⁴³

Om al deze redenen is de Raad bezorgd dat flexibele werktijden de structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel kunnen verergeren, in het bijzonder voor raciale en gemarginaliseerde vrouwen. De Raad erkent dat passende arbeidsomstandigheden essentieel zijn voor het welzijn van werknemers. In deze context moet elke reflectie over de flexibilisering van het werk op federaal niveau plaatsvinden om ervoor te zorgen dat banen aantrekkelijk en van hoge kwaliteit blijven, waarbij de realiteit van het bedrijfsleven wordt verzoend met respect voor de behoeften van de werknemers. Op het Brusselse niveau vraagt de Raad dat de werkgevers verder worden gesensibiliseerd en geschoold in diversiteitsmanagement en de integratie van hun personeel (in het bijzonder in het beheer van de arbeidstijden), en dat ze de controle op misbruik van flexibiliteit (dagcontracten, niet-afwervingsbedingen, enz.) opvoeren.

2.4. Indexering van de sociale uitkeringen en de barema's van het openbaar ambt

Een van de hervormingsmaatregelen van de federale regering is **de indexering van de sociale uitkeringen en de barema's van de ambtenaren vanaf de 3^{de} maand die volgt op de maand waarin de spilindex wordt overschreden**. Ingevolge de beslissing van de federale regering zullen de loonindexeringsmechanismen in de privésector niet worden gewijzigd. Door een domino-effect zouden bepaalde niet-marktgebonden privésectoren (voornamelijk de gezondheidssector, de SPI-sector en de sector van de arbeidsongeschiktheid) de indexering van de lonen van hun personeel moeten toepassen vanaf de maand die volgt op de maand waarin de spilindex wordt overschreden, terwijl hun subsidies, waarvan de reglementering verwijst naar de federale indexeringswet, pas vanaf de 3^{de} maand zouden worden geïndexeerd. Deze beslissing dreigt dus een onaanvaardbaar tijdsverschil te creëren voor werkgevers, namelijk een **tijdsverschil van 2 maanden tussen de indexering van het loon van hun werknemers en de indexering van hun subsidies**. Werkgevers kunnen geen 2 maanden wachten voordat ze de overheidssteun ontvangen die ze nodig hebben om de continuïteit van de dienstverlening en de budgettaire neutraliteit te garanderen.

In navolging van het voorbeeld van de sector in een recente "carte blanche"⁴⁴, vraagt de RGVM dat **de relevante regelgeving bij wet wordt aangepast en/of dat er een mechanisme wordt ingevoerd om de indexering van de inkomsten af te stemmen op de indexering van de uitgaven** (de tijdschema's variëren naargelang de sector, de sectorale regelgeving die de indexering van de subsidies regelt en de collectieve arbeidsovereenkomsten). **De RGVM wijst erop dat deze oefening geen budgettaire**

⁴³ LeSoir, " [1 Belge sur 3 reportorte des soins de santé pour raisons financières, selon une étude de Deloitte et AG Insurance](#) ", 4/02/2025 ; Indicators, [Report ou annulation de soins de santé pour raisons financières](#)

⁴⁴ <https://www.lesoir.be/702600/article/2025-10-03/non-au-retard-dindexation-des-financements-destines-payer-le-personnel-daide-et>

gevolgen heeft. Het is dus geen verzoek om extra financiering, maar slechts een "terugkeer naar de normaliteit".

Bij gebrek aan een aanpassing zullen deze structuren, waarvan bekend is dat ze een oververtegenwoordiging van vrouwen hebben (tussen 70% en 95% van hun personeel), hun cashflow zien verzwakken en uiteindelijk gedwongen worden om ongunstige maatregelen te nemen ten aanzien van hun personeel. Bovendien draagt dit niet bij tot de aantrekkelijkheid van deze sterk door vrouwen gedomineerde beroepen.

2.5. Gezinskrediet ("rugzakje")

De federale regering overweegt ook een **hervorming van het gezinsverlof** (moederschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet, enz.) om ze samen te brengen in een "rugzak van rechten", die niet aan elke ouder maar aan het kind wordt toegekend.

Dit project is **vol risico's**. Volgens denktank InES: *"Hoewel dit project in theorie aantrekkelijk is, brengt het grote risico's op achteruitgang met zich mee als alle rechten niet van bovenaf geharmoniseerd worden en vergezeld gaan van gendercorrigerende maatregelen. Gezinsverlof wordt al grotendeels door vrouwen opgenomen. Volgens de gegevens van de RVA voor 2024 wordt 62% van het ouderschapsverlof opgenomen door vrouwen; 73% van het verlof is voltijds; 81% is halftijds; 59% is 1/5-tijds (...). Het bundelen van het gezinsverlof, zonder duidelijke stimulansen voor vaders, dreigt de genderspecifieke specialisatie van ouderrollen te versterken, met als gevolg dat de loopbaanongelijkheid tussen vrouwen en mannen zal toenemen. Bovendien lijkt het aangekondigde budget - 25 miljoen euro - niet alleen ontoereikend om een ambitieuze hervorming te financieren, maar ook om de bestaande rechten op het vlak van de duur en de vergoeding van het verlof te behouden. In het kader van de aangekondigde harmonisatie voor ouders in loondienst, ambtenaren en zelfstandigen, doet het ontbreken van een aanvullend budget vrezen dat elke verbetering voor sommigen automatisch een vermindering van de rechten voor anderen zal betekenen".*⁴⁵

Dit voorstel gaat ook voorbij aan de impact van de bevalling, die een medische gebeurtenis blijft, op de gezondheid van de moeders, zowel op korte als op lange termijn⁴⁶. Zwangerschapsverlof moet genderspecifiek blijven. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGK), de federale tegenhanger van de RGVM, heeft hierover trouwens een negatief advies uitgebracht, "om fundamentele redenen van bescherming van het moederschap".⁴⁷

In een "carte blanche", die op 16 juli 2025 werd gepubliceerd, hekelen verschillende organisaties eveneens een hervorming die *"de gezondheid van moeders na de bevalling zou schaden"* en die, in *"situaties van een reeds conflictueuze scheiding tussen ouders en, erger nog, [in] gevallen van echtelijk en intrafamiliaal geweld (...) een nieuw instrument van geweld na de scheiding zou worden"*. En zij concluderen: *"Als er geen rekening wordt gehouden met [hun] waarschuwingen, is er een reëel risico*

⁴⁵ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroit-la-precarisation-des-femmes/>

⁴⁶ Zie <https://www.who.int/fr/news/item/07-12-2023-more-than-a-third-of-women-experience-lasting-health-problems-after-childbirth>

⁴⁷ <https://raadvandegelijkekansen.be/nieuws/persbericht-advies-174>

dat men precies het tegenovergestelde van de verklaarde doelen zal bewerkstelligen: het verergeren van genderongelijkheden".⁴⁸

2.6. Rol en situatie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en Unia

In haar regeerakkoord heeft de federale regering beslist om de financiering van Unia met 25% te verminderen. Ze heeft ook een audit gepland van de werking van het IGVM.

De RGVM veroordeelt de verlaging van de financiering van Unia en vraagt dat Unia en het IGVM, essentiële organisaties, volwaardig ondersteund worden omdat hun diensten ook een impact hebben op de Brusselaars: het verzamelen van rapporten, sensibiliseringswerk, preventie, het dekken van juridische kosten, studies, enz.

2.7. Transversale aanbevelingen van de Raad over de federale hervormingen

Alle bovenstaande elementen tonen aan dat de federale hervormingen aanzienlijke gevolgen zullen hebben voor alle lagen van de bevolking. Sommige groepen zullen echter meer getroffen worden dan andere, in het bijzonder de meest kwetsbare groepen en vooral vrouwen (vooral moeders en nog meer thuisblijfmoeders). De **RGVM** veroordeelt het feit dat de federale regering tot op heden geen *gendertests* heeft uitgevoerd (het onderdeel "gelijkheid van vrouwen en mannen" van de impactanalyse van de regelgeving, RIA), die volgens de wet van 5/12/2013 moeten worden uitgevoerd voordat een wetsvoorstel wordt ingediend⁴⁹, en dus ook de corrigerende maatregelen die hieruit hadden kunnen voortvloeien.

De **RGVM** moedigt steun aan voor deze doelgroepen met beleidsmaatregelen van de Brusselse overheid om "de schade op het Brusselse niveau te beperken". De **RGVM** vreest dat hele delen van de Brusselse bevolking in bestaansonzekerheid, armoede of zelfs dakloosheid terecht zullen komen en dat dit vooral gevolgen zal hebben op het vlak van verslaving en geweld.

De **RGVM** benadrukt echter ook dat het belangrijk is dat het Gewest de specifieke situatie van het Brussels gewest en de belangen van de Brusselaars krachtiger verdedigt bij de federale overheid, in het bijzonder voor projecten van de federale overheid die nog niet wettelijk verankerd of uitgevoerd zijn. Er is misschien nog speelruimte om het federale niveau ervan te overtuigen om de meest ongelijke aspecten van de hervormingen die het voorstelt, te herzien.

3. Gewestelijke dynamiek: werkgelegenheid, opleiding en arbeidsomstandigheden

View.brussels, het Brusselse Observatorium voor Werkgelegenheid van Actiris, nam op 30/09/2025 deel aan het colloquium van de RGVM in het Brussels parlement om enkele recente Brusselse

⁴⁸<https://www.rtbf.be/article/carte-blanche-reforme-des-conges-familiaux-un-lourd-sac-a-dos-sur-les-epaules-des-femmes-11576057>

⁴⁹ <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/themas/gender-mainstreaming/uitvoering-wet/gendertest>

werkgelegenheidscijfers te presenteren, die zullen worden opgenomen in het komende rapport over de situatie van vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt.

Hieronder volgen **enkele bevindingen** die volgens ons relevant zijn voor dit hoofdstuk:

- Het **Brussels gewest** is het **jongste** van het land, het kent een grote **culturele diversiteit**, gevoed door **migratiestromen**, bijna de helft van de huishoudens bestaat uit **alleenstaanden** en 11,6% van de huishoudens zijn **eenoudergezinnen** (meestal met een vrouw aan het hoofd).
- **Ondanks de vooruitgang blijven ongelijkheden bestaan**: in 2023 bedroeg **de participatiegraad 67% voor vrouwen tegenover 81,6% voor mannen**. Hoewel er op dit vlak vooruitgang werd geboekt tussen 1989 en 2023, met een vermindering van de kloof tussen mannen en vrouwen (het verschil daalde van 22,9 procentpunten tot 14,6 procentpunten), ligt de participatiegraad voor vrouwen in Brussel (67%) nog steeds beduidend lager dan die voor zowel Brusselse mannen (81,6%) als Vlaamse vrouwen (75,2%). De belangrijkste factoren die de inactiviteit van vrouwen verklaren zijn de ongelijke verdeling van de huishoudelijke lasten, de ontoereikende voorzieningen voor kinderopvang en naschoolse opvang, discriminatie en de kwaliteit van de aangeboden jobs.
- **De invloed van gender op de participatiegraad wordt gecombineerd met andere variabelen: opleidingsniveau** (groot verschil van 41,5 procentpunten tussen hoog- en laagopgeleide vrouwen), **leeftijd** (klein verschil van 5,6 procentpunten voor de leeftijd van 30 jaar, maar die toeneemt na de leeftijd van 30 jaar), **afkomst** (grotere kloof tussen mannen en vrouwen van niet-EU afkomst dan tussen vrouwen van andere afkomst: 54% vs 77,9%) of **gezinssituatie** (kloof van 2,8 p.p. voor vrouwen zonder kinderen, 15,6 p.p. voor vrouwen met 1 kind en 23,9 p.p. voor vrouwen met 2 kinderen). **Sommige vrouwen combineren meerdere van deze kenmerken: laagopgeleide vrouwen van buiten de EU met kinderen zijn bijzonder kwetsbaar.**
- In 2023 zullen 89.000 personen, die in Brussel woonachtig zijn, **pendelen naar het werk buiten het Brussels gewest**, wat neerkomt op **16,9% van de werkenden, maar met een wanverhouding tussen Brusselse vrouwen (10,9%) en Brusselse mannen (21,8%)**. De belangrijkste verklarende factoren zijn de structuur van de tewerkstelling in de Vlaamse rand (sectoren gedomineerd door mannen en/of met atypische werkuren), het gebrek aan kennis van het Nederlands en meer genderspecifieke factoren zoals deeltijds werk, familiale beperkingen zoals kinderopvang en mobiliteit (auto of openbaar vervoer).
- **Groeiende genderkloof in de arbeidsparticipatie**: tussen 2013 en 2023 steeg de arbeidsparticipatie van 55,8% naar 66,5%, maar de kloof tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen (van 52,4% naar 59,7%) en die van mannen (van 61,3% naar 73,4%) werd groter. **Het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking daalde van 46,5% in 2013 tot 45,1% in 2023!**
- **Deeltijds werk is een gefeminiseerde vorm van tewerkstelling, met genderredenen**: 20,6% van de werkende bevolking werkt deeltijds, met een aanzienlijke kloof tussen vrouwen (29,1%) en mannen (12,6%). Bovendien werken vrouwen veel vaker deeltijds omwille van hun gezinstaken, terwijl mannen dat doen omdat ze geen voltijdse baan kunnen vinden of om een opleiding te volgen.
- Het **werkloosheidspercentage daalt naarmate het kwalificatieniveau stijgt** (laag niveau: 23% werkloosheid voor vrouwen en 22,3% voor mannen; gemiddeld niveau: 15,1% voor vrouwen

en 12,3% voor mannen; hoog niveau: 7,4% voor vrouwen en 5,4% voor mannen). **Het bezit van een diploma is dus belangrijk, maar neemt de verschillen tussen mannen en vrouwen niet weg.**

- Het **werkloosheidscijfer voor vrouwen stijgt met het aantal kinderen in het huishouden, terwijl het voor mannen neigt te dalen.**
- **Vrouwen hebben 23% minder kans dan mannen om een baan van minstens 28 dagen te vinden** in de 12 maanden na hun inschrijving bij Actiris.

Volgens de berekeningen van view.brussels op basis van de cijfers voor 2022⁵⁰ is de verdeling van de arbeid in loondienst in Brussel als volgt:

- **Sterk vervrouwelijkte sectoren:** Gezondheidszorg en sociaal werk (76,4% vrouwen), Onderwijs (65,8%), Administratieve en ondersteunende diensten, inclusief schoonmaak (61%);
- **Sterk door mannen gedomineerde sectoren:** Bouwnijverheid (14,4% vrouwen), Transport (19,3%), Maakindustrie (29,4%);
- **Gemengde sectoren:** Openbaar bestuur (50,6%), Wetenschappelijke en technische activiteiten (49,8%), Financiën en verzekeringen (47,9%), Handel (47,7%), Kunst en amusement (46,4%).

Ten slotte is **het zelfstandig ondernemerschap** in Brussel ondervertegenwoordigd bij de vrouwen: slechts 28,9% van de zelfstandigen zijn vrouwen (tegenover 35,8% in Vlaanderen en 37,8% in Wallonië).

De RGVM heeft deze factoren gebruikt om dit hoofdstuk over werkgelegenheid, opleiding en arbeidsomstandigheden te structureren.

3.1. Het onzichtbare zichtbaar maken: het belang van genderstatistieken en -analyse

In een context waarin de strijd tegen ongelijkheid onder vuur ligt, zijn genderstatistieken een indicator van democratische transparantie en dus van de gezondheid van een samenleving, en zijn ze absoluut cruciaal om echte gelijkheid tussen vrouwen en mannen te garanderen en democratische waarden te bevorderen. Zoals de IEFH aangeeft, verplicht de Gender Mainstreaming Act van 12 januari 2007 federale instanties om *"ervoor te zorgen dat alle statistieken die ze produceren, verzamelen en laten produceren op hun actiegebied worden uitgesplitst naar geslacht en dat genderindicatoren worden vastgesteld waar dat relevant is"*.⁵¹

De **RGVM** vraagt daarom om proactieve ondersteuning, gebruik en promotie van studies, onder andere van de IEFH, BISA en view.brussels, zoals die onlangs door View.brussels werden uitgevoerd, over tewerkstelling en opleiding, in het bijzonder *de Brusselse barometer over de kwaliteit van de werkgelegenheid*⁵², een aspect dat tot op heden te weinig aandacht kreeg, door de sleutelpartners, namelijk de sociale partners en de adviesraden voor gelijke kansen zoals de RGVM, erbij te betrekken.

⁵⁰ Presentatie van view.brussels op het RGVM Colloquium georganiseerd op 30/09/2025 in het Brussels Parlement.

⁵¹ <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/themas/gender-mainstreaming/uitvoering-wet/statistieken-en-indicatoren>

⁵² <https://www.actiris.brussels/media/2wieunxb/2025-05-view-brussels-brusselse-barometer-van-de-jobkwaliteit-h-9908F699.pdf>

De **Raad** vraagt om een diepgaande, intersectionele evaluatie van alle sectoren, zoals dienstencheques en tijdelijk werk, met als doel het verkrijgen van leesbare gegevens over het al dan niet naleven van de wetten die deze regelingen omkaderen, evenals intersectionele statistische overzichten die *op zijn minst* geslacht, afkomst, gezinssituatie (inclusief alleenstaand ouderschap) en mate van baanonzekerheid met elkaar in verband brengen.

3.2. Attractiviteit en valorisatie van de beroepen van de non-profitsector en andere vervrouwelijkte sectoren

In het Brussels gewest is er, net als elders, sprake van een zogenaamde **horizontale segregatie van de arbeidsmarkt**: veel sectoren zijn ofwel overwegend mannelijk ofwel overwegend vrouwelijk. Zoals de **RGVM** in zijn advies van 5/09/2023 over de "*Werkgelegenheidsconferentie op 21/09/2023 over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen*"⁵³ opmerkte, zijn er niet alleen veel minder beroepen in vervrouwelijkte sectoren, waardoor vrouwen minder beroepsmogelijkheden hebben, maar wordt er in deze sectoren doorgaans ook minder goed betaald, vaker deeltijds gewerkt (gelet op de organisatorische realiteit) en wordt de zwaarte van het werk minder vaak erkend.

Sterk vervrouwelijkte sectoren zijn vaak in de non-profitsector terug te vinden. Hoewel iedereen het erover eens zal zijn dat de banen in deze sectoren van essentieel belang zijn voor de samenleving, moet worden vastgesteld dat ze vaak moeite hebben om mensen aan te werven.

De **RGVM** beveelt aan om de attractiviteit van de banen en de kwalificatie van de werknemers in de non-profitsector aan te scherpen, om de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen, de tekorten in deze beroepen te bestrijden en de kwaliteit van de diensten te waarborgen. Investeren in deze sector laat toe om kwaliteitsvolle en niet-verplaatsbare banen te scheppen, en tegelijkertijd in de basisbehoeften van de bevolking te voorzien. Hiertoe **moet voor een betere omkadering worden gezorgd, moeten de arbeidsomstandigheden worden verbeterd en het opleidingsaanbod verder worden ontwikkeld.** Beroepen van de non-profitsector, zoals gezondheidszorg⁵⁴, huishulp, maatschappelijk welzijn, gehandicaptenzorg en kinderopvang, moeten worden gevaloriseerd en ondersteund door middel van maatregelen om ze attractiever te maken, door levensvatbare werkomstandigheden te waarborgen en meer erkenning te geven aan degenen die zich hier dagelijks voor inzetten. Hiertoe moeten de Gewestregering en de Colleges met de private sociale partners van de sector over een **nieuw non-profitakkoord** onderhandelen. Deze tripartiete akkoorden tussen de sociale partners en de regering vormen de transversale basis waarop de sector sinds 2000 is gebouwd.

Een andere maatregel die moet worden genomen om de sector attractiever te maken, is het **aanscherpen van de omkaderingsnormen voor de teams, om de huidige werknemers te ontlasten en de kwaliteit van de tenlasteneming voor de begunstigden te verbeteren.**

Om werknemers bij hun voortgezette opleiding te ondersteunen, vraagt de RGVM om een algemeen kaderakkoord (OTP) voor de non-profitsector, met specifieke bepalingen naargelang de sub-sectoren, te sluiten (actie 35⁵⁵). Verschillende sectoren (bouw, logistiek, ...) hebben al van een

⁵³ <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2023-002-RGVM-NL.pdf>, blz. 11.

⁵⁴ Zie in dit verband het ambitieuze en concrete attractiviteitsplan dat GIBBIS voor de zorgberoepen voorstelt : https://www.gibbis.be/images/our_publications/plan-attractivite/GIBBIS-Attractiviteitsplan_NL.pdf

⁵⁵ Brupartners, [Voor een nieuw tripartiet akkoord 2024-2029](#), Prioriteiten van de Brusselse sociale partners met het oog op onderhandelingen over een nieuw tripartiet sociaaleconomisch akkoord.

kaderakkoord kunnen genieten (OTP)⁵⁶. Gelet op het grote aantal knelpuntberoepen in de sector, dringt de RGVM erop aan dat de regering het sluiten van een akkoord tijdens deze legislatuur als een prioriteit zou beschouwen.

In dit kaderakkoord zouden een verschillende acties kunnen worden opgenomen, met name:

- Opleidingen ontwikkelen voor beroepen waarvoor geen *ad hoc* opleidingsaanbod bestaat, zoals voortgezette opleidingen inzake meervoudige handicap;
- De regelingen voor het einde van de loopbaan van huishoud- en gezinshulpen oriënteren naar minder zware banen, met name naar de beroepen van ziekenzorg, en opleidingen ontwikkelen ten behoeve van bestaande werknemers waarmee ze hun beroepshorizon kunnen verbreden;
- De beroepsmobiliteit binnen de sector bevorderen, zodat het gemakkelijker wordt om van de ene functie of beroep naar de andere over te stappen. De RGVM denkt hierbij met name aan de overgang van kleuterleidster naar kinderverzorgster, van opvoeder naar maatschappelijk werker, enz.;
- Investeren in het aanleren van talen door de financiering ervan te ondersteunen: zowel om de tweetaligheid te verbeteren als om de opleidingen Français langue étrangère (FLE) voor werknemers te versterken;
- De vervanging van personeel in opleiding financieren om de continuïteit en kwaliteit van de diensten te waarborgen.

De RGVM herhaalt dat het van belang is om de Brusselse non-profitsector te ondersteunen, niet alleen op het gebied van de tewerkstelling die deze sector voornamelijk aan vrouwen biedt, en van de last die voornamelijk door vrouwen wordt gedragen als het erom gaat de desinvesteringen in diensten van algemeen belang in de private sfeer te dempen, maar ook omwille van het belang van deze diensten van algemeen belang om aan de groeiende behoeften van de Brusselse bevolking te voldoen.

De non-profitsector wordt voornamelijk door overheidsfinancieringen ondersteund, met name via structurele (erkenningen) en facultatieve financieringen. In werkelijkheid wordt een groot aantal subsidies ten onrechte als "facultatief" beschouwd en zouden deze structureel kunnen worden gemaakt. Het veiligstellen van de facultatieve subsidies is belangrijk voor de goede werking van de begunstigen en het behoud van de eraan verbonden banen. Het ontbreken van duidelijke, geharmoniseerde richtsnoeren heeft met name gevolgen voor de verenigingssector, met definities van facultatieve subsidies die naargelang de subsidiërende overheden verschillen. Ook de indexering (of niet-indexering) van bepaalde subsidies verschilt naargelang van de subsidiërende overheden⁵⁷. Sinds 2024, nadat de Brusselse regering een periode van lopende zaken is ingegaan en de facultatieve subsidies niet werden verlengd, zijn er veel ontslagen gevallen.

De RGVM pleit **voor een billijke financiering van de sector** (zie hierboven), maar ook voor het in aanmerking nemen van de toekomst. Net als Brupartners roept de **RGVM** derhalve *op om "een*

⁵⁶ [Brupartners Kaderakkoorden](#)

⁵⁷ RGVM, [Memorandum 2024](#), blz. 3.

structurele groeinorm [voor de gezondheidszorg] van 3,2% in 2025 te hernemen en om het principe van de groeinorm structureel te maken"⁵⁸.

Tot slot herhaalt de **Raad**, gelet op het overwicht van vrouwen die in de **dienstenchequesector** werken, zijn eisen die in zijn Memorandum zijn vervat:

- *"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 werknemers 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.);*
- *Een diepgaande en intersectionele beoordeling uitvoeren van de dienstencheque- en uitzendarbeidssectoren 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".⁵⁹*

3.3. Het gemengd karakter in de sterk vermannelijkte sectoren ontwikkelen

In zijn advies van 5/09/2023 betreffende de "Werkgelegenheidsconferentie op 21/09/2023 over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen"⁶⁰ gaf de **RGVM** het volgende aan: "Hoewel stereotypen moeten worden doorbroken om mannen aan te trekken in banen waar overwegend vrouwen werken en omgekeerd, zijn bewustmakingscampagnes niet voldoende en kunnen ze er zelfs toe leiden dat vrouwen eronder lijden en de arbeidsmarkt verlaten. De ervaring van mannen in zogenaamde vrouwelijke sectoren verschilt immers enorm van die van vrouwen in zogenaamde mannelijke beroepen. Mannen genieten van een zogenaamde « glazen lift » (in het kanton Vaud bijvoorbeeld is 12% van de verpleegkundigen man, terwijl 46% afdelingshoofd is), terwijl vrouwen tijdens hun opleiding het slachtoffer worden van seksistisch en seksueel geweld, dat vaak blijft voortduren bij de uitoefening van hun beroep. Ze bevinden zich in een vijandige omgeving en moeten voortdurend herinneringen aan de norm ondergaan. Om gemengde beroepen mogelijk te maken, moeten we deze vijandigheid niet langer ontkennen en scholen en ondernemingen verantwoordelijk stellen voor vernederend en zelfs gewelddadig gedrag. Er moeten mensen worden opgeleid en verantwoordelijk gesteld en het moet verplicht worden om effectief een nultolerantiebeleid aan te nemen.

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

⁵⁸ Brupartners, [Voor een nieuw tripartiet akkoord 2024-2029](#), Prioriteiten van de Brusselse sociale partners met het oog op onderhandelingen over een nieuw tripartiet sociaaleconomisch akkoord.

⁵⁹ RGVM, [Memorandum 2024](#), blz. 14-15.

⁶⁰ [A-2023-002-RGVM](#), blz. 11.

kiezen, maar ook om hun inschakeling en welzijn op het werk te waarborgen, met name door teams op te leiden in seksueel geweld in het kader van een intersectionele aanpak.

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

Er moeten ook andere maatregelen worden overwogen om de inschakeling van vrouwen in sterk vermannelijkte sectoren te vergemakkelijken, zoals:

- de creatie en veralgemening van infrastructuur (kleedkamers, toiletten, rustzones, ...) die het toelaten om eenieders privacy te respecteren, zoals de **RGVM** bijvoorbeeld heeft benadrukt in de contacten die tussen 2023 en 2025 met het kabinet van de staatssecretaris belast met de DBDMH werden gehouden, een initiatief dat in de eerste plaats binnen de MIVB moet worden ontwikkeld;
- de ondersteuning van specifieke projecten ter begeleiding van vrouwen in deze sectoren, zowel binnen publieke, private of verenigingsstructuren, naar het voorbeeld van het project "*Les Femmes Construisent Demain*" van Constructcity.brussels en Constructiv in de bouwsector⁶¹, het project "*Graines de Cinéastes*" van de vzw "Elles tournent"⁶² voor de filmindustrie of "Clusivity", een gemeenschap van vrouwen die in de technologie werken⁶³.

Volgens de **RGVM** betekent integreren niet uitwissen, maar rekening houden met specifieke behoeften om zo iedereen in te sluiten.

3.4. Opleiding en socioprofessionele inschakeling

Zoals vermeld in de conclusie van hoofdstuk "2.1. Hervorming van het recht op werkloosheids- en inschakelingsuitkeringen", zijn er veel complexe oplossingen om werkzoekenden in staat te stellen een baan te vinden. Deze omvatten met name **het valideren van vaardigheden** en **het ontwikkelen van opleidingen en begeleidingsmaatregelen, met een bijzondere aandacht voor vrouwen**.

Er bestaan verschillende voorzieningen op het gebied van de eerste beroepservaringen in het bedrijfsleven. Hoewel de bevoegde overheden, met name via Actiris en Bruxelles Formation, de voorbije jaren belangrijk en steeds meer werk op dit vlak hebben geleverd (cf. de "Jongerengarantie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest"), wenst de **RGVM** twee punten te benadrukken:

- De **Startbaanovereenkomsten (SBO)**⁶⁴, een verzamelnaam voor verschillende soorten contracten die personen jonger dan 26 jaar, al dan niet geschoold, toelaten de arbeidsmarkt te betreden, werkervaring op te doen en een opleiding te (blijven) volgen. Volgens cijfers van Actiris⁶⁵ werden in 2024 373 SBO's onder de vlag van Actiris afgesloten, met echter een oververtegenwoordiging van mannen (281 mannen tegenover 92 vrouwen, d.w.z. 75% mannen tegenover 25% vrouwen). Ook al kan een deel van dit verschil worden verklaard door de SBO's die bij de MIVB en Net Brussel werden afgesloten, waar de tewerkstelling overwegend mannelijk is (pijler waaraan ook wordt gewerkt, zoals aangegeven in het vorige

⁶¹ <https://www.constructcity.brussels/nl/vrouwen-kijken-verder/>

⁶² Bij de RGVM aangesloten vzw, website: <https://www.ellestournent-damesdraaien.org/>

⁶³ <https://www.clusivity.be/>

⁶⁴ <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/startbanenstelsel/de-0>

⁶⁵ Uiteengezet in de Commissie Welzijn van Brupartners op 11/09/2025.

hoofdstuk), toch stelt de **RGVM** deze wanverhouding in vraag en dringt hij erop aan om deze te verhelpen.

- De begeleiding van jongeren (15-29 jaar) die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen ("*young people Neither in Employment nor in Education or Training*", of "**NEET**"⁶⁶). Volgens cijfers van Actiris werden in 2024 829 jongeren in NEET-situaties begeleid, ook hier met een oververtegenwoordiging van mannen (528 mannen tegenover 301 vrouwen, d.w.z. 64% mannen tegenover 36% vrouwen). Volgens Statbel zijn echter bijna evenveel NEET's vrouwen (12,6% van de jongeren tussen 15 en 29 jaar in het Brussels Gewest⁶⁷) als mannen (13,6%). De **RGVM** juicht nogmaals dit belangrijke werk van Actiris toe, maar plaatst ook vraagtekens bij deze wanverhouding en roept Actiris op om hier iets aan te doen, in samenwerking met zijn partners in SPI en de Missions locales.

Meer in het algemeen blijft de Raad aandringen op een meer doorgedreven en veralgemeende opleiding inzake gelijke kansen binnen de diensten van **Actiris**, met inbegrip van de **jobcoaches die zijn gesensibiliseerd voor de ongelijkheden die vrouwen treffen**.

De **Raad** wijst er ook op dat de officiële partners van Actiris en Bruxelles Formation, zoals de Missions locales, de lokale werkwinkels en de organisaties voor sociaalprofessionele inschakeling (OSPI), een erkende ervaring hebben in het begeleiden naar werk en het opleiden van personen die zeer ver van de arbeidsmarkt af staan, maar ook van vrouwen. Voorbeelden hiervan zijn Inbrussel, Interface3, Pour La Solidarité en Cobeff. In het kader van de impact van de werkloosheidshervorming in Brussel beveelt de RGVM aan om deze partners te raadplegen en meer ondersteuning te bieden om aan de grote vraag vanaf januari 2026 te kunnen voldoen.

Wat **opleiding** betreft, heeft een studie van Brussels Studies er onlangs op gewezen dat "*er een positieve impact wordt vastgesteld van de kwalificerende opleiding op de beroepsinschakeling bij zowel vrouwen als mannen (figuur 2), maar in grotere mate bij vrouwen*"⁶⁸. De ontwikkeling van kwalificerende opleidingen is derhalve van essentieel belang, in het bijzonder voor vrouwen. Zoals vermeld in het vorige hoofdstuk is een belangrijke maatregel de invoering van een minimumdrempel voor de vertegenwoordiging van elk geslacht in alle kwalificerende opleidingen voor knelpuntberoepen, en de ontwikkeling van uitsluitend voor vrouwen bestemde opleidingen voor beroepen die voornamelijk door mannen worden uitgeoefend.

Tevens herhaalt hij het verzoek in hoofdstuk 3.2 inzake de **ontwikkeling van een kaderakkoord (OTP) voor de non-profitsector**.

Met betrekking tot opleiding in ruime zin verwijst de **Raad** naar de **aanbevelingen op dit vlak uit zijn Memorandum**⁶⁹ :

- "*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*

⁶⁶ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/neet>

⁶⁷ https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Werk%20%26%20Opleiding/9.3%20Opleidingen%20onderwijs/NEET/LFS_NEET_Statbel_NL.xlsx

⁶⁸ "*De impact van beroepsopleidingen op de arbeidsinschakeling van werkzoekenden in Brussel*"

⁶⁹ RGVM, [Memorandum 2024](#), blz. 15.

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 werknemers en werknemers in 'springplanksectoren' zoals dienstencheques en huishulp 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, 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)."*

3.5. Welzijn op het werk

Welzijn op het werk hangt af van een groot aantal factoren (lichamelijke gezondheid, psychosociale belasting, geweld op de werkplek, ...). In sterk vervrouwelijkte sectoren en beroepen wordt de zwaarte van het werk vaak minder erkend.

In dit hoofdstuk zullen we ons echter enkel toespitsen op geweld op de werkplek, waarvan vrouwen veel vaker het slachtoffer zijn.

Welzijn op het werk is van cruciaal belang, maar nog meer voor vrouwen, die veel vaker dan mannen het slachtoffer zijn van geweld en discriminatie op de werkplek. **In dit verband herinnert de RGVM aan verschillende aanbevelingen uit zijn Memorandum⁷⁰:**

- *"Alle managers, hr-medewerkers en werknemersvertegenwoordigers opleiden in gendergerelateerd geweld en intersectionele discriminatie, zodat zij dit kunnen herkennen en indien nodig gepast kunnen reageren;*
- *Bewustwording creëren en preventieadviseurs en vertrouwenspersonen opleiden op het gebied van seksisme, gendergerelateerd geweld en intersectioneel geweld;*
- *Directies en hr-afdelingen ertoe aanzetten om een sterk antidiscriminatie- en antiseksismebeleid te ontwikkelen, dat bekend is bij het personeel, met duidelijke voor iedereen toegankelijke regels over onaanvaardbaar gedrag, meldingsprocedures en sancties;*
- *De vertrouwelijke regelingen en interne processen verbeteren die hulp en/of advies bieden aan medewerkers die het slachtoffer zijn van seksisme, gendergerelateerde agressie en/of intersectioneel geweld op de werkplek;*
- *Bedrijven bewuster maken van geweld tussen partners, zodat ze maatregelen kunnen nemen om slachtoffers te beschermen en om waakzaam te zijn wanneer de dader een personeelslid is om zo de collega's van die dader te beschermen;*

⁷⁰ RGVM, [Memorandum 2024](#)

- *Slachtoffers van huiselijk geweld helpen bij hun herinschakeling op de arbeidsmarkt, met name door structurele steun te verlenen aan innovatieve projecten zoals "ACTIV! - Acting & Collaborating to Tackle Intimate Violence" van de vereniging "Pour la Solidarité".*

Met betrekking tot de preventie van intimidatie op de werkplek herinnert de Raad ook aan zijn initiatiefadvies van 25/03/2024: "Aanbevelingen voor een concrete en effectieve uitvoering van IAO-verdrag nr. 190 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest"⁷¹.

Daarin heeft de **RGVM** benadrukt dat de tenuitvoerlegging van Verdrag nr. 190 niet alleen betrekking heeft op de federale overheid, maar ook op de gefedereerde entiteiten, met name het Brussels gewest. Dit beschikt over bevoegdheden om lokale regelgevingen aan te passen, bijvoorbeeld inzake arbeidsomstandigheden, en kan een sleutelrol spelen in de sensibilisering van werkgevers en werknemers voor geweld en intimidatie op het werk. Het Gewest zou ook maatregelen kunnen ontwikkelen om de veiligheid op het werk van slachtoffers van huiselijk geweld te verbeteren, door specifieke voorzieningen op te zetten zoals een versterkte ondersteuning in het kader van werk. Op die manier moet het Brussels gewest met de federale overheid samenwerken om ervoor te zorgen dat het Verdrag lokaal wordt toegepast.

3.6. Impact van artificiële intelligentie op werk

Het gebruik van tools voor artificiële intelligentie (AI) is de laatste jaren sterk toegenomen. De RGVM roept op tot waakzaamheid om ervoor te zorgen dat AI geen bron van nieuwe discriminaties zou worden, met name op de arbeidsmarkt.

Zo kan het automatisch matchen van cv's en vacatures op basis van algoritmes misschien doeltreffend lijken, maar brengt het een groot risico van indirecte discriminatie met zich mee. Door te vertrouwen op voorspellende modellen die op historische gegevens getraind zijn, reproduceren deze tools vaak de bestaande vooroordelen op de arbeidsmarkt: bijvoorbeeld de ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde technische beroepen of loopbaanonderbreking omwille van verlof om gezondheids- of zorgredenen. Personen met een handicap, wier trajecten soms atypisch zijn of door professionele aanpassingen gekenmerkt worden, kunnen ook automatisch uitgesloten worden door filters die lineariteit of conformiteit met productiestandaarden bevoorrechten. Zonder menselijke supervisie of expliciete inclusieve criteria versterkt dit soort automatisering structurele ongelijkheden in plaats van ze bij te sturen, waardoor diegenen die terecht zouden moeten genieten van een billijkere beoordeling van hun reële vaardigheden, nog meer worden gemarginaliseerd.

4. Brusselse situatie van lopende zaken

4.1. Een moeilijke begrotingscontext voor het Brussels gewest

Van 2016 tot 2024 zijn de uitgaven van het Gewest, met neutralisatie van de inflatie, met 29,3% gestegen⁷². Dit kan door verschillende factoren worden verklaard: toename van de Brusselse bevolking met 5,2%, toegenomen behoeften, crisissen (COVID, energie, opvangcrisis, inflatie, ...), enz.

⁷¹ <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2024-002-RGVM-NL.pdf>

⁷² https://bisa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus_73_NL.pdf

Daarbovenop komt nog het overschot aan rentelasten omwille van de toename van de schuld van het Gewest. Tegelijkertijd zijn de inkomsten slechts met 0,6% gestegen.

Het Gewest staat momenteel dus voor begrotingskeuzes, en die keuzes zijn nooit genderneutraal.

4.2. Mogelijke onevenredige gevolgen van de begrotingskeuzes op vrouwen

Bezuinigingen zijn een logica die vooral vrouwen treffen, bezuinigingen zijn seksistisch. Volgens het rapport van Oxfam International *"The Assault of Austerity"* (2022)⁷³ verergeren bezuinigingsmaatregelen van de overheid de structurele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en zijn ze een vorm van gendergeweld. Vrouwen worden meer getroffen door deze maatregelen, omdat zij meer dan mannen afhankelijk zijn van sociale bescherming (bijv. kinderbijslag). Zij worden ook het meest getroffen door de onbetaalbaarheid van basisgoederen, gezien zij vaak de belangrijkste aankopers van huishoudelijke goederen en voedsel zijn.

Zij worden ook getroffen door bezuinigingen op overheidsuitgaven, sociale bescherming en infrastructuren:

- Rechtstreeks: door hun impact op transport, voedselprijzen of kraamzorg;
- Onrechtstreeks: wanneer de bezuinigingen diegenen treffen voor wie ze verantwoordelijk zijn (jonge kinderen, familieleden met een handicap, bejaarde ouders, enz.), vervullen vrouwen ook de rol van "schokdempers". Ze vullen de gaten op die ontstaan door onder-investering in de (publieke en niet-commerciële) diensten van algemeen belang door in hun vrije tijd zelf zorg te verlenen.

Vrouwen hebben ook vaker occasionele, deeltijdse, tijdelijke en korte-termijncontracten. Deze contracttypes zullen het eerst worden getroffen ingeval van economische inkrimping. Volgens Statbel hadden in 2024 40,5% van de vrouwen in België een deeltijds contract, tegenover 12,8% van de mannen⁷⁴.

4.3. De essentiële voorwaarden voor budgettaire houdbaarheid

Wat meer in het bijzonder de begrotingssituatie in Brussel betreft, is de **RGVM** van mening dat het begrotingswerk van de Regering een middel en geen doel moet zijn om tot een nuttig en doeltreffend overheidsbeleid te komen.

De maatschappelijke noden van de Brusselaars nemen immers toe (groot aandeel jongeren in het Gewest, toename van de vergrijzing tegen 2040, toename van de onzekerheid, ...⁷⁵). **Door te blijven investeren in de zorgsectoren, die sterk vervrouwelijkt zijn, kan aan deze behoeften worden tegemoetgekomen en directe en indirecte tewerkstelling worden gecreëerd.** De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft erop gewezen dat in 2024 de jobcreatie in België aanzienlijk is vertraagd, wat een breuk betekent met de sterke dynamiek die tussen 2021 en 2023 werd waargenomen. Hoewel de tewerkstelling in verschillende sectoren is gedaald, zorgt de bijdrage van de niet-commerciële diensten

⁷³ <https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-assault-of-austerity-how-prevailing-economic-policy-choices-are-a-form-of-g-621448/>

⁷⁴ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk>

⁷⁵ Vivalis, [Welzijnsbarometer 2023](#)

ervoor dat de netto-creatie van tewerkstelling in het groen blijft⁷⁶. Dit laat het dus toe om **de economie te ondersteunen en bijkomende kosten in de toekomst te voorkomen**. De RGVM benadrukt het belang van deze **begrotingspreventie**.

Daarnaast wijst hij erop dat het specifieke karakter van Brussel als Europees stadsgewest, met een bevolking uit verschillende horizonten, ontegensprekelijk bijkomende kosten en specifieke inkomstenverliezen met zich meebrengt: geen of weinig belastingen voor pendelaars (mobiliteitsbelasting) en Europese ambtenaren, geen onroerende voorheffing op diplomatieke gebouwen, weinig belastingen op leegstaande gebouwen (kantoren en woningen), op tweede verblijven, enz.

De RGVM stelt vast dat de politieke besprekingen rond de gewestbegroting bijna uitsluitend gericht zijn op het verminderen van de uitgaven. Hij is echter van mening dat een **evenwichtige aanpak, die rekening houdt met *gendermainstreaming*, maar ook met de optimalisering van de uitgaven en de ontwikkeling van de ontvangsten**, noodzakelijk is om een gezond en duurzaam begrotingsbeheer te verzekeren zonder echter de situatie van de Brusselse vrouwen verder te verzwakken. Volgens de Raad zou het een vergissing zijn om uitsluitend te focussen op een vermindering van de uitgaven om het tekort van het Gewest te verbeteren, terwijl vele sectoren die door het Gewest worden gefinancierd al onder druk staan, zeker met de inspanningen die in 2025 werden geleverd (vermindering van de facultatieve subsidies met 15%, voorlopige twaalfden, ...). **De budgettaire orthodoxie mag niet ten koste gaan van de toegang van de bevolking tot de diensten van algemeen belang, zo niet wordt het sociaal contract verbroken.**

Volgens de Raad zullen de budgettaire duurzaamheidsplannen van de regering rekening moeten houden met een aantal **essentiële voorwaarden**:

- **Rekening houden met *gendermainstreaming* en *genderbudgettering*** in alle strategische (en dus budgettaire) beslissingen van de regering, zoals uiteengezet in hoofdstuk 1 *Gendermainstreaming en genderbudgettering* van dit advies. Hiertoe moeten de verschillende budgetten voor gelijke kansen behouden blijven. Gelijke kansen zijn geen luxe, maar zijn een essentiële voorwaarde voor een rechtvaardige en democratische samenleving en een noodzaak voor sociale cohesie, innovatie en economische welvaart. Discriminatie en ongelijkheden brengen immers aanzienlijke economische kosten met zich mee, zoals belastingderving en bijkomende uitgaven.
- Het financieringskader van het Gewest moet duidelijk zijn en op politieke keuzes berusten. Volgens de Raad zijn **lineaire verminderingen ondoeltreffend**, gezien ze zeer verschillende maatregelen op dezelfde manier behandelen. De Raad wenst daarentegen dat de begrotingsverminderingen het resultaat zouden zijn van een georganiseerde evaluatie van de behoeften van de bevolking en het overheidsbeleid, alsook van de budgettaire en maatschappelijke gevolgen ervan op korte en lange termijn, met name voor de situatie van vrouwen.
- Het Gewest moet zich van een stabiel financieringskader voorzien. Het is met name van essentieel belang **om de subsidies structureel te maken die ten onrechte als facultatief worden beschouwd**, maar die historische financieringen vormen die elk jaar worden vernieuwd en die absoluut noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van belangrijke opdrachten, met name in de **non-profitsector** (gezondheidszorg, verenigingen, ...). Een ander voorbeeld is

⁷⁶ <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2025/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2025>

het behoud van het systeem en de financieringen voorzien in de **ordonnantie van 23 december 2022** betreffende de subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in het **besluit van 9 februari 2023** tot uitvoering van deze ordonnantie⁷⁷.

- Het **behoud van de duurzaamheid en de indexering van de budgetten voor de non-profitakkoorden en de non-profit- en overheidsbedrijven die in de basisbehoeften van de bevolking voorzien**. De tewerkstelling in deze sector bestaat voor 70% uit vrouwen. Elke vermindering van de middelen die aan deze sectoren worden toegekend, zou grote gevolgen hebben voor de tewerkstelling van vrouwen en het aanbod van diensten van algemeen belang die, wanneer ze niet (voldoende) collectief georganiseerd zijn (crèches, schoonmaak, enz.), doorgaans door vrouwen thuis ten laste worden genomen.
- Het **behoud van de budgetten voor tewerkstellingssteun**, in het bijzonder de **GeCo's**. Deze voorzieningen ondersteunen de *zorgsector* en de sociaalprofessionele inschakeling, om de levensvatbaarheid en doeltreffendheid te waarborgen van ondernemingen die in de essentiële behoeften van de bevolking voorzien.
- **Niet kiezen voor de commercialisering van bepaalde diensten van algemeen belang**. Zoals de naam al aangeeft, moeten deze diensten voor iedereen toegankelijk blijven. Ze mogen in geen geval gecommmercialiseerd worden onder het voorwendsel van een tekort van het Gewest. De **Raad** denkt hierbij met name aan thuiszorg, kinderopvang en bejaardenhulp.

De Brusselse bevolking, en in het bijzonder de Brusselse vrouwen, hebben al genoeg geleden. Bijkomende lasten opleggen, die nog meer op de schouders van vrouwen dan op die van mannen wegen, zou een vorm van geweld tegen de Brusselse vrouwen zijn.

Tot besluit roept de RGVM op tot een verantwoordelijke en evenwichtige begrotingsaanpak die de **gelijkheid tussen vrouwen en mannen naleeft**. De financiële keuzes die vandaag worden gemaakt, zullen een blijvende impact op de sociale cohesie en de levenskwaliteit van de Brusselaars hebben. We nodigen u dan ook uit om bij uw onderhandelingen rekening te houden met deze aanbevelingen en ervoor te zorgen dat de budgettaire houdbaarheid van het Gewest niet leidt tot een verscherping van de ongelijkheden, maar integendeel een hefboom voor sociale rechtvaardigheid en gelijkheid wordt.

*

* *

⁷⁷ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2023/02/09/2023040617/staatsblad>