**philippe muyters**

vlaams minister van financiën, begroting, werk, ruimtelijke ordening en sport

Antwoord op vraag nr. 595 van 16 september 2010

van **ann brusseel**

1. Via het Vlaams beleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) voeren we inderdaad een beleid dat ondernemingen, organisaties en lokale overheden aanspoort en stimuleert om maximaal gebruik te maken van en voordeel te doen bij de aanwezige diversiteit op de Vlaamse arbeids­markt. We doen dit vanuit de maatschappelijke en economische overwegingen dat Vlaanderen baat heeft bij een hoge werkzaamheidsgraad en dat groepen die minder makkelijk aan de bak komen (kansengroepen zoals allochtonen, mensen met een arbeidshandicap en ouder wordende werknemers) extra in de focus van ons beleid moeten staan en dat we de kloof die er voor die groepen mbt de arbeidsmarktparticipatie nog steeds geldt weg willen werken. Horizontaal hebben we in dit beleid ruimte en aandacht voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Het instrumentarium dat we daarvoor via het EAD-beleid inzetten is eenvoudigweg te ontleden in drie zaken: diversiteitsplannen, diversiteitprojecten en de structurele EAD projecten van de sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen. Via de diversiteitplannen en de structurele projecten bereiken we met name het microniveau; de onderneming, de organisatie of het lokaal bestuur. Zoals u weet, kan een bedrijf een stuk tegemoetkoming krijgen in het ontwikkelen en uitvoeren van een diversiteitsbeleid via een diversiteitsplan, naast gratis begeleiding door een projectontwikkelaar. Ook het streven naar en stimuleren van genderdiversiteit in het HR- en organisatiebeleid kan dus gebeuren via het instrument diversiteitplannen. Sinds 2008 hebben we gewerkt met een streefcijfer van 750 diversiteitsplannen per jaar. De jaren hiervoor lag dat objectief lager. In 2008 werd dit streefcijfer niet gehaald en strandden we op 674 bereikte organisaties. In 2009 werd dit cijfer met 788 ruim gehaald. Voor 2010 verwachten wederom 750 organisaties die intekenen op deze aanpak. Sinds de opstart van dit beleid zijn er ongeveer 4000 diversiteitsplannen afgesloten waar een diversiteitsbeleid werd ontwikkeld, toegepast en in veel gevallen op een goede manier werd verankerd. Om dit streven te versterken en te verankeren op de Vlaamse arbeidsmarkt hebben we in het verleden ook samenwerkingsprotocollen afgesloten met de sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen, zoals het minderhedenforum en het gebruikersoverleg handicap en arbeid afgesloten. Zo zetten we ook in op maatgerichte en snelle vacaturebehandeling via jobkanaal.be van de Vlaamse werkgeversorganisaties om bedrijven bekend te maken met onderbenut talent bij de kansengroepen met als kwantitatief doel 5000 plaatsingen te realiseren op jaarbasis. Daarnaast zetten we via de diversiteitwerking van de vakbonden in Vlaanderen in op vorming en sensibilisering rond diversiteit in eigen structuren en naar hun vertegenwoordigers en militanten in bedrijven en organisaties en streven de vakbonden naar het agenderen van de noodzaak aan het voeren van een diversiteitsbeleid op het sociaal overleg in jaarlijks 600 ondernemingen met een OR of CPBW. Ik verwijs in dit verband ook naar de recent gelanceerde gezamenlijke sensibiliseringscampagne effechecken.be van de vakbonden. Tegelijkertijd stimuleren we sedert 2009 sterker het gebruik van diversiteitplannen zonder subsidie waarbij het bedrijf overigens wel aanspraak kan blijven doen op de gratis procesbegeleiding door een van de Vlaamse projectontwikkelaars EAD verbonden aan Resoc/Serr. Met deze aanpak willen we vooral bedrijven en organisaties bereiken die niet direct nood hebben aan de overigens beperkte subsidie die we daarvoor beschikbaar hebben, maar die wel geholpen kunnen zijn met een stukje begeleiding en ondersteuning in het proces.

Via de inzet van deze elementen en instrumenten van het EAD beleid bereiden we stelselmatig het behalen van onze diversiteitsdoelstelling 2020 voor.

1. Ondanks het feit dat het aantal "zuivere" genderdiversiteitsplannen laag lag de voorbije jaren, waren er in zeer veel plannen wel acties die vorm gaven aan een genderbewust diversiteitsbeleid. Hoe het komt dat er weinig echte genderplannen tot stand komen is niet helemaal duidelijk maar ik vermoed dat het vooral te maken heeft met het feit dat genderaspecten en het streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen zich vooral vertalen naar praktische maatregelen die vaak een inclusief karakter krijgen in het HR en organisatiebeleid en die gericht zijn op verbeteringen die alle werknemers ten goede komen. Via het gebruik van diverse instrumenten zoals diversiteitsscans, de inzet van competentieprofielen, tevredenheidsmetingen zijn er in de meeste bedrijven en organisaties met een diversiteisplan in 2008 of 2009 acties opgenomen mbt een betere afstemming werk -privé, het roldoorbrekend vervullen van functies en vacatures etc. Wat betreft 2010 en volgende jaren zijn mijn intenties met betrekking tot het EAD beleid neergelegd in de beleidsnota werk en in de besluiten van 23 juli 2010 met betrekking tot onder andere de uitvoering van de structurele EAD projecten. In de beleidsnota Werk 2009-2014 wordt een keuze gemaakt voor het streven naar een duurzaam HR-beleidbinnen organisaties en ondernemingen. Dat is een strategisch organisatiebeleid dat de uitdagingen van vandaag en van de toekomst op de werkvloer aanpakt. Hiervoor ontwikkelen en continueren we de bestaande acties op diverse terreinen: evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, leeftijdsbewust personeelsbeleid, een strategisch competentiebeleid in bedrijven en organisaties, werkbaar werk en sociale innovatie. Elk van deze elementen wordt via dit beleid verder ondersteund en geïmplementeerd op het terrein. We streven naar een structurele verankeringvan de bestaande initiatieven en praktijken op de arbeidsmarkt. Zo onderstreept Vlaanderen de doelstelling van jaarlijks 750 diversiteitsplannen in bedrijven en organisaties. Samen met de bijna 4000 organisaties die reeds bereikt werden, zorgt dit voor een geleidelijk olievlekeffect op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het bereik van deze maatregel bij KMO’s is bovendien groot. Het is daarom een uiterst geschikt instrument om een duurzaam HR-beleid bij KMO’s te ondersteunen en te versterken en tegelijkertijd aan inclusie te werken en meer evenredige arbeidsdeelname te realiseren. De impulsmaatregelen en –instrumenten van het jaarlijkse VESOC-actieplan EAD vormen het flankerend beleid dat het streven naar een meer diverse arbeidsmarkt in Vlaanderen moet aanvullen, ondersteunen, corrigeren en faciliteren. In het verlengde hiervan wordt een keuze gemaakt voor een sterke mainstreaming van het streven naar EAD in het reguliere beleidsmaatregelen via structurele monitoring op het bereik en de effecten van maatregelen ten aanzien van de arbeidsmarkt.
2. In de generatie sectorconvenants 2007-2009 waren er heel wat sectoren die bij wijze van diversiteitstoets horizontaal aandacht hadden voor kansengroepen waarin ook de doelgroep ‘vrouwen’ vervat zit. Een aantal sectoren maakten dit echter concreter in specifieke genderacties. Het betreft hier vooral de eerder industriële sectoren die traditioneel minder aantrekkelijk of populair zijn bij vrouwen. Vermits we ook vooral in deze sectoren knelpuntberoepen vaststellen kiezen sommige van deze sectoren er bewust voor om ook het potentieel van deze groep aan te snijden en acties op te zetten rond de instroom en tewerkstelling van vrouwen via imago- en promotiecampagnes, beroepenfilms, cursussen screenen op genderneutraliteit om deze toegankelijker te maken voor vrouwen,…

Een aantal voorbeelden:

* Sector Transport en Logistiek
	+ i.s.m. DBO werd de cursus onderhoudstechnieken gescreend op genderneutraliteit om deze toegankelijker te maken voor meisjes
	+ Affichecampagne ‘Pakkende Jobs voor Stapelgekke Vrouwen’: om bedrijven te sensibiliseren vrouwen aan te werven in roldoorbrekende logistieke arbeidersfuncties
* Voedingsindustrie:
	+ Er is aandacht voor het doorbreken van het mannelijk imago van techniek in het Alimento-pakket dat de sector inzet om via lessenpakketten in te spelen op belangstellingsdomeinen van kinderen die zich niet onmiddellijk aangesproken voelen door technologieonderwijs zoals het traditioneel wordt ingevuld.
* Sector elektriciens
	+ De sector motiveert meisjes via beroepenfilms en interviews om in te stromen in de sector
* Artistieke sector:
	+ De sector heeft met betrekking tot de combinatie arbeid-gezin onderzocht in welke mate bestaande methodes (FBA, FBQ,…) een analyse van deze problematiek in de sector mogelijk maken en zal hier in de toekomst via actieplannen verder mee omgaan
1. Met de generatie sectorconvenants 2010-2011 sloegen we een andere weg in. Daar waar sectoren vroeger ‘gedwongen’ werden in een modelconvenant worden sectoren nu gevraagd om vanuit een grondige sectoranalyse en visie op aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en diversiteit prioriteiten te bepalen en daar concrete acties aan te koppelen.

22 sectorconvenants werden reeds goedgekeurd op de Vlaamse Regering van 23 juli 2010. Van zodra deze ondertekend zijn door zowel de betrokken Ministers als de sectorale sociale partners worden deze op <http://www.werk.be/beleid/sectoraal_beleid/sectorconvenants/convenants_sector.htm>

In de reeds onderhandelde sectorconvenants stellen we o.a. volgende genderacties vast:

* Sector elektriciens:
	+ De sector zal binnen al haar acties rekening houden met diversiteit en de diverse risicogroepen. Er worden vrouwen aan het woord gelaten en getoond die een beroep in de sector uitoefenen via de instroomcampagnes, elke opleiding wordt gecontroleerd op toegankelijkheid voor iedereen,…
	+ De sector streeft ernaar om ook meisjes te laten deelnemen aan de wedstrijd Elektro Challenge
	+ De sector zal haar instroomcampagne Stroom-Opwaarts verder uitwerken en evalueren: de sector zal in de Nieuwsbrief en het krantje aandacht hebben voor vrouwelijke techniekers. In de beroepenfilms zullen ook vrouwen en personen van allochtone afkomst te zien zijn. Binnen de sector zal getracht worden om een evenredige arbeidsdeelname in beeld te brengen (in verhouding evenveel vrouwen, mannen, mensen van allochtone afkomst, kortgeschoolden,...)
* Groene sectoren
	+ De sector stelt een concreet streefcijfer voorop met betrekking tot de opleidingspartici­patie bij de prioriteit ‘Bevorderen van competenties van werknemers en competentie­management in de groene sectoren’: aantal deelnemers uit de kansengroepen: 10% allochtonen, 30% kortgeschoold, 10% oudere, 12% vrouwen van het aantal deelnemers
* Houtsectoren
	+ Alle acties rond instroom zijn erop gericht, ook jongeren van allochtone herkomst en vrouwen aan te trekken om jobs op te nemen in de sector.
	+ De houtsectoren streven naar minstens een behoud van de instroom van het aantal leerlingen en stijging met 3% van het aantal meisjes in het 1e jaar van de tweede graad secundair “hout”onderwijs t.o.v. de cijfers van schooljaar 2008-2009:
		- TSO houttechnieken: mannen 704 – vrouwen 4
		- BSO houtbewerking: mannen1464 – vrouwen 26
	+ Uit cijfers blijkt dat bepaalde kansengroepen in vele sectoren ondervertegenwoordigd zijn. In de houtsectoren gaat het heel dikwijls over de kansengroepen allochtonen, mensen met een (arbeids)handicap en vrouwen. Het is zeer belangrijk dat de werkgevers attent gemaakt worden op deze potentïele arbeidskrachten, die nu nog on(der)benut zijn. Daarom blijft het sensibiliseren rond diversiteit een belangrijk onderwerp.
* Sector bezoldigd personenvervoer (bus en car)
	+ Om drempelverlagend te werken kan overwogen worden om basisopleidingen te organiseren die specifiek gericht worden naar een bepaalde doelgroep (vb. vrouwen)
* Social profit
	+ Vandaag is er een onevenwicht in de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de sector. De sector houdt bij het uitwerken van de acties ter promotie van de verschillende beroepen rekening met deze indicatoren die bij mannen en vrouwen de beroepskeuze bepalen.
* Taxisector
	+ Desector engageert zich om promotie te maken over het beroep van taxichauffeur en VVB-chauffeur voor vrouwen
		- Vrouwen zouden meer kunnen ingeschakeld worden, mits aanbod van arbeidsplaatsen met beter aangepaste uurroosters. De knelpunten voor de tewerkstelling van vrouwen zullen onderzocht worden.
		- Via ervaringsuitwisseling met andere sociale fondsen van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek waar dergelijke campagnes al gevoerd werden, zal met VDAB en/of Syntra nagegaan worden of en hoe in 2012 een promotiecampagne voor de vrouw als (taxi)-chauffeur kan gevoerd worden, naar werkzoekenden en naar de bedrijven uit de sector toe.

De sectorconvenants van de scheikundige nijverheid, metaal arbeiders, metaal bedienden en kappers, fitness en schoonheidszorgen dienen nog goedgekeurd te worden op de Vlaamse Regering. Momenteel lopen er nog onderhandelingen met de sectoren betonindustrie, diamant­nijverheid, glas, papier en karton, binnenscheepvaart en kleding, confectie en textielverzorging. Over de inhoud van deze sectorconvenants kunnen we bijgevolg momenteel nog geen definitieve uitspraak te doen.

Wel kunnen we reeds aangeven dat de sector van de *betonindustrie* momenteel, in samenwerking met Tempera, een onderzoek voert naar genderneutraliteit in de sector. Dit onderzoek omvat het in kaart brengen van de huidige positie van vrouwen in de sector en het onderzoeken van kenmerken die de genderkloof in de hand werken of bestendigen. Als eindproduct zal de sector beleidsaan­bevelingen krijgen om de genderkloof te dichten en het HR beleid in hun bedrijven te sturen met aangepaste HR-instrumenten. Ook de sector van de *glasindustrie* geeft aan dat er dient onderzocht te worden hoe vrouwen worden aangetrokken tot functies die quasi exclusief door mannen worden uitgeoefend.