

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

16 SEPTEMBRE 2005

Proposition de résolution en vue d'atteindre en Belgique les objectifs fixés à Lisbonne en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes

(Déposée par Mmes Jihane Annane et Nathalie de T' Serclaes)

DÉVELOPPEMENTS

Comme le souligne la Commission européenne dans son rapport du 14 février 2005 sur l'égalité entre les femmes et les hommes (1), « pour relever le défi du vieillissement de la population, l'Europe doit encourager les citoyens à entrer sur le marché du travail, créer des politiques pour continuer à favoriser l'emploi des femmes dans toutes les tranches d'âge, mais en particulier dans les tranches supérieures (...). Il est plus que jamais nécessaire de renforcer la position des femmes sur le marché de l'emploi, de garantir la pérennité du système de protection sociale et de créer une société fondée sur l'inclusion pour atteindre les objectifs de Lisbonne ».

Dans le même esprit, le rapport de mai 2004 du « Groupe de Haut Niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie » révèle au point 3.1.1.2. que « dans l'Europe des quinze, 6,4 millions de femmes en âge de travailler n'exercent pas d'emploi rémunéré, bien qu'elles veuillent travailler. Si on ajoute les 6,6 millions de femmes au chômage, il est clair que le potentiel de main-d'œuvre féminine inexploité est considérable. ».

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, et pour faire face au vieillissement de la population, les États

(1) COM(2005) 44.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2004-2005

16 SEPTEMBER 2005

Voorstel van resolutie teneinde in België de doelstellingen te bereiken die in Lissabon werden vastgelegd inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen

(Ingediend door de dames Jihane Annane en Nathalie de T' Serclaes)

TOELICHTING

De Europese Commissie stelt in haar verslag van 14 februari 2005 over de gelijkheid van vrouwen en mannen (1): « Om de uitdaging van een vergrijzende samenleving aan te pakken is het nodig dat Europa de mensen beweegt tot deelname aan de arbeidsmarkt en een beleid scheidt om de werkgelegenheid voor vrouwen in alle leeftijdscategorieën, maar vooral in de hogere leeftijdsgroepen, verder te bevorderen (...) De versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de waarborging van een duurzaam systeem van sociale bescherming en de totstandbrenging van een integrerende samenleving blijven van fundamenteel belang voor de verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon. »

In dezelfde zin stelt het verslag van mei 2004 van de « Groupe de Haut Niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie » (de Groep van Hoog niveau over de toekomst van het sociale beleid in een uitgebreide Europese Unie) in punt 3.1.1.2 dat in het Europa van de vijftien 6,4 miljoen vrouwen in de arbeidsgeschikte leeftijd, geen betaalde baan hebben, terwijl zij wel willen werken. Als daar de 6,6 miljoen werkloze vrouwen worden bijgeteld, is het duidelijk dat er nog een groot onontgonnen potentieel aan vrouwelijke arbeidskrachten bestaat.

In het kader van de strategie van Lissabon, en om het hoofd te bieden aan de vergrijzing van de

(1) COM(2005) 44.

membres de l'Union européenne se sont fixé pour 2010 des objectifs clairs en matière d'emploi : 60 % de femmes actives parmi celles en âge de travailler et 50 % de travailleurs actifs âgés de plus de 55 ans, hommes et femmes confondus.

Pourtant, le taux d'emploi des femmes, et particulièrement celui des femmes âgées de plus de 55 ans, est dramatiquement bas en Belgique : alors que l'Europe compte en moyenne 66 % de femmes inactives, elles sont 82 % en Belgique.

Si nous voulons avoir une chance d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés à Lisbonne, il est évident que nous ne pouvons continuer à exclure la problématique de l'emploi des femmes du débat sur le vieillissement de la population et de celui sur les fins de carrière. Leur situation sur le marché de l'emploi est spécifique et leur situation en matière de pensions l'est tout autant. Ces débats ne peuvent être utilement menés séparément.

La présente proposition de résolution a pour but d'encourager l'adoption de mesures permettant aux femmes une meilleure intégration sur le marché de l'emploi dans des conditions professionnelles et familiales adéquates.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de la sous-représentation des femmes sur le marché du travail qui s'expliquent pour la plupart par le fait que l'on ne tient toujours pas compte de la spécificité de genre dans la politique d'accès à l'emploi, conduisant notre société à cautionner des inégalités pourtant injustifiables aujourd'hui entre les hommes et les femmes.

La segmentation du marché est telle que l'on retrouve les femmes essentiellement concentrées dans le secteur des services, tels que les soins de santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration et la vente au détail, etc., et ce le plus souvent dans les fonctions les moins bien rémunérées et où les possibilités de promotion sont clairement inférieures. Cette ségrégation sectorielle entre les sexes sur le marché du travail ne s'est pas ou peu modifiée au cours des dernières années : les femmes représentent 36 % de l'effectif en filières scientifiques, mathématiques et informatiques, et 21 % en ingénierie, bâtiment et construction. Cette sous-représentation est due essentiellement à des stéréotypes éculés mais entretenus dans l'enseignement qui n'encouragent pas suffisamment les jeunes filles à se diriger vers des filières scientifiques et techniques porteuses de débouchés dans une Europe que nous voulons pourtant être « l'économie fondée sur le savoir ». Sachant que les femmes représentent la majorité des diplômés de l'Union européenne (55 %), on ne peut que conclure à un problème de mentalité, rien d'autre.

Ensuite les femmes sont trop souvent considérées par les employeurs comme une « variable d'ajuste-

bevolking, hebben de lidstaten van de Europese Unie zichzelf duidelijke doelstellingen inzake werkgelegenheid opgelegd tegen 2010 : 60 % van de vrouwen in de arbeidsgeschikte leeftijd moet ook effectief een baan hebben, en in de leeftijdscategorie van de 55-plussers (mannen en vrouwen) moet 50 % aan het werk zijn.

De werkgelegenheidsgraad van vrouwen, en dan vooral van vrouwen ouder dan 55, ligt in België dramatisch laag met 82 % niet-werkenden, terwijl het Europese gemiddelde op 66 % ligt.

Om de doelstellingen van Lissabon te halen, mogen wij dus niet langer het probleem van de werkgelegenheid voor vrouwen uitsluiten uit het debat over de vergrijzing en de eindeloopbaan. Vrouwen nemen een bijzondere positie in op de arbeidsmarkt, evenals inzake pensioenen. Deze debatten kunnen dus niet langer gescheiden worden gehouden.

Dit voorstel van resolutie wil een stimulans vormen voor de goedkeuring van maatregelen om vrouwen beter te integreren in de arbeidsmarkt in geschikte professionele en familiale omstandigheden.

Meerdere factoren liggen aan de basis van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt. Er wordt immers niet altijd rekening gehouden met de genderspecificiteit bij de toegang tot een baan, zodat onze samenleving ook vandaag nog onaanvaardbare ongelijkheden tussen mannen en vrouwen toedekt.

De markt is zo opgedeeld dat vrouwen voornamelijk in de dienstensector (bijvoorbeeld gezondheidszorg, sociale diensten, onderwijs, administratie en detailhandel) werken en dan meestal nog in de minstbetaalde functies of met duidelijk minder promotiekansen. Die vertegenwoordiging van de geslachten in de sectoren van de arbeidsmarkt is de jongste jaren nauwelijks geëvolueerd : vrouwen maken 36 % van de arbeidskrachten uit in wetenschappen, wiskunde en informatica, en slechts 21 % werkt als ingenieur of in de bouw. Deze ondervertegenwoordiging is voornamelijk te wijten aan stereotypen die eigenlijk verouderd zijn maar niettemin in het onderwijs in stand worden gehouden doordat te weinig meisjes worden aangespoord om een wetenschappelijke of technische richting te kiezen met veel toekomstmogelijkheden in een Europa van de kennis-economie. Aangezien vrouwen in de meerderheid zijn qua diploma's in de Europese Unie (55 %), kan het alleen maar om een mentaliteitsprobleem gaan.

Werkgevers denken ook te vaak dat vrouwen zich makkelijk aanpassen en overal kunnen worden inge-

ment», comme une « main-d'œuvre mobilisable »: les femmes sont majoritairement contraintes d'accepter des contrats à temps partiel. Le rapport 2004 du Conseil supérieur de l'emploi révèle que « la Belgique (...) compte 37,7% de travailleuses à temps partiel », alors que le temps partiel ne représente que 17,7% des emplois en moyenne en Europe.

Outre ces problèmes de ségrégation et cette participation différenciée au marché de l'emploi, il faut également souligner que les charges familiales et les tâches ménagères reposent encore quasi exclusivement sur les femmes. Elles se voient obligées d'assumer des doubles journées de travail et quand se pose la question d'un éventuel retrait de la vie active dans le couple, que ce soit à temps partiel, provisoirement ou totalement, ce sont très souvent les femmes qui font cette concession.

Après avoir interrompu leur carrière pour des raisons familiales, leur réintégration sur le marché de l'emploi, après plusieurs années d'absence, est rendue plus difficile encore.

Après 50 ans, il n'est pas rare qu'elles doivent assumer la charge de leurs petits-enfants et en même temps celle de leurs propres parents. On se retrouve alors face à ce qu'on appelle la génération de femmes dites « sandwichs », écartées purement et simplement du marché de l'emploi.

Autre facteur de précarité pour les femmes : une des caractéristiques actuelles de notre société est une augmentation du nombre de familles monoparentales, et très majoritairement du côté des femmes. Les femmes sont encore plus vulnérables face à la pauvreté lorsqu'elles vieillissent ou vivent seules avec des enfants. Celles-ci ont en effet plus encore que d'autres des difficultés financières considérables lorsqu'elles doivent faire face à des ruptures familiales. Soulignons que la Commission économique des Nations unies relève que « le profil-type du pauvre en Europe sera bientôt la femme seule, âgée de plus de 46 ans ».

Enfin l'écart de rémunération entre les sexes est toujours de 16% en moyenne dans l'Union européenne, à travail égal ou de valeur égale. Ce taux n'a pas varié ces dernières années.

Tous ces éléments expliquent le taux d'emploi catastrophiquement bas des femmes sur le marché de l'emploi en Belgique, et plus particulièrement celui des femmes de plus de 55 ans : seules la Grèce, l'Espagne et l'Italie font moins bien que nous en la matière.

À la lumière de ces constats et de ces considérations, il est clair que si l'on n'aborde pas la situation particulière des femmes sur le marché de l'emploi, le débat sur les fins de carrière sera stérile. Si nous devons dès aujourd'hui et urgemment remédier à ce faible taux d'emploi chez les travailleuses plus âgées,

past, zodat zij meestal gedwongen zijn om deeltijdse contracten te aanvaarden. Uit het verslag van 2004 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid blijkt dat België 37,7% deeltijdse werkneemsters telt, terwijl in Europa gemiddeld slechts 17,7% van de banen een deeltijdse baan is.

Enerzijds zijn er dus problemen rond sectorgebonden ondervertegenwoordiging en verschillende deelname aan het arbeidsproces. Anderzijds moet ook worden vermeld dat de gezinslasten en de huishoudelijke taken nog grotendeels op de schouders van de vrouwen rusten. Zij moeten eigenlijk dubbele werkdagen presteren, en als binnen een koppel beslist wordt dat een van de partners minder gaat werken, deeltijds, voorlopig of volledig, is dat vaak de vrouw.

Als zij hun loopbaan dan voor hun gezin hebben onderbroken, is het vaak nog moeilijker om na jaren opnieuw toegang te vinden tot de arbeidsmarkt.

Zodra zij 50 jaar worden, zorgen zij vaak voor de kleinkinderen en tegelijkertijd ook nog voor hun eigen ouders. Zij vormen dan wat men noemt een sandwich-generatie die volledig uit de arbeidsmarkt gestapt is.

Nog een probleem dat vrouwen erg kwetsbaar maakt, is de toename van het aantal eenoudergezinnen, waarin de ouder meestal een vrouw is. Als zij ouder worden of alleen leven met hun kinderen, lopen vrouwen nog veel meer risico op armoede. Na een gezinsbreuk krijgen zij immers meer dan anderen te maken met aanzienlijke financiële problemen. Volgens de Economische Commissie van de Verenigde Naties is het prototype van een arme binnenkort een alleenstaande vrouw van ouder dan 46 jaar.

Voor hetzelfde werk of voor evenwaardig werk worden vrouwen in de Europese Unie nog steeds gemiddeld 16% minder betaald dan mannen. Deze verhouding is de jongste jaren dezelfde gebleven.

Al deze elementen verklaren waarom de werkgelegenheidsgraad van vrouwen — en dan vooral van vrouwen ouder dan 55 — op de Belgische arbeidsmarkt zo catastrofaal laag ligt. Alleen in Griekenland, Spanje en Italië is de situatie nog erger.

Zonder aandacht voor de bijzondere situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt heeft het eindeloopbaandebat dus geen zin. Wij moeten dringend een oplossing vinden voor deze lage werkgelegenheidsgraad van oudere werkneemsters. Die oplossing moet passen binnen een algemeen beleid gericht op de

cette action doit s'inscrire dans une politique globale d'intégration visant spécifiquement les femmes, et ce depuis leur formation, en passant par les problèmes de garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes, par un aménagement des conditions de travail leur permettant de concilier sereinement vie privée et vie professionnelle.

La présente résolution vise à développer une série de mesures permettant de lutter contre les inégalités professionnelles liées au genre en s'attaquant à la précarisation de l'emploi qui en premier lieu touche les femmes.

L'inégalité entre les femmes et les hommes constitue un phénomène pluridimensionnel qu'il y a lieu d'aborder au moyen de mesures stratégiques s'inscrivant dans une politique globale.

Le défi consiste à mettre en place des politiques qui soutiennent l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'éducation, l'emploi et le développement de la carrière et qui encouragent l'esprit d'entreprise, l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, un partage plus équitable des responsabilités familiales et une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision. La clef de réussite de ces politiques implique des efforts et une mobilisation des différents niveaux de pouvoirs dans notre pays. La sensibilisation des partenaires sociaux à cette dimension du genre est également indispensable.

Jihane ANNANE.
Nathalie de T' SERCLAES.

integratie van vrouwen, waarbij aanvankelijk niet alleen de opleiding wordt betrokken, maar ook de kinderopvang en opvang van andere hulpbehoevende mensen evenals de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zodat het beroepsleven en het gezinsleven gecombineerd kunnen worden.

Deze resolutie strekt ertoe een reeks maatregelen te ontwikkelen om aan gender gerelateerde ongelijkheden in het professionele leven weg te werken door de kwetsbare positie van vooral vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De ongelijkheid van vrouwen en mannen is een probleem met meerdere dimensies, dat het beste kan worden aangepakt via een reeks strategische maatregelen die passen in een algemeen beleid.

Er moet dus een beleid worden gevoerd dat een gelijke behandeling beoogt van mannen en vrouwen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en bij het uitbouwen van de carrière. Het beleid moet ook de ondernemerszin, gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk, een betere verdeling van de gezinslasten en een evenwicht tussen mannen en vrouwen in het besluitvormingsproces bevorderen. Voor het welslagen van dit beleid moeten alle bevoegdheidsniveaus in ons land eraan meewerken. Ook de sociale partners moeten er absoluut toe aangezet worden aandacht te besteden aan deze genderdimensie.

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. Considérant les objectifs de la stratégie de Lisbonne que la Belgique s'est engagée à atteindre d'ici 2010 et qui prévoient un taux d'emploi des femmes en âge de travailler de 60 % et un taux d'emploi de 50 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, hommes et femmes confondus, alors que ces taux sont aujourd'hui respectivement de 51 % et de 28 % dans notre pays;

B. Considérant l'article 119 du Traité de Rome, l'article 2.2 du Traité d'Amsterdam, la directive européenne 75/117/CEE du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, la recommandation 92/241/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants, la communication de la Commission du 17 février 1999 « Femmes et sciences », la directive 2002/73/CE sur l'égalité de genre en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, le rapport 2005 de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes et enfin la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

C. Considérant les conclusions de la réunion interparlementaire sur la stratégie de Lisbonne qui s'est déroulée les 17 et 18 mars derniers au Parlement européen;

D. Considérant que le débat sur le vieillissement de la population et sur les fins de carrière ne peut être utilement mené s'il n'intègre pas la dimension de genre,

Demande au gouvernement :

I. De renforcer les mesures permettant aux travailleurs hommes et femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre il est indispensable de procéder à une évaluation concrète des mesures existantes en matière d'aménagement du temps de travail, afin de voir dans quelle mesure celles-ci répondent bien à l'objectif initialement recherché et de quelle manière elles sont concrètement utilisées par les hommes et les femmes.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. de doelstellingen van de strategie van Lissabon overwegende, die België tegen 2010 wenst te bereiken en die een werkgelegenheidsgraad nastreven van 60 % voor de vrouwen in de arbeidsgeschiedte leeftijd en van 50 % voor de werknemers tussen 55 en 64 jaar, mannen en vrouwen tesamen, terwijl de werkgelegenheidsgraad voor die groepen in ons land momenteel 51 % en 28 % bedraagt;

B. artikel 119 van het Verdrag van Rome, artikel 2.2 van het Verdrag van Amsterdam, de Europese richtlijn 75/115/EEG van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Statens inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, de richtlijn 92/241/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende de kinderopvang, de mededeling van de Commissie van 17 februari 1999 « Vrouwen en wetenschappen », de richtlijn 2002/73/EG over het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, het Verslag 2005 van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de gelijkheid van vrouwen en mannen en ten slotte het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep;

C. de conclusies overwegende van de interparlementaire vergadering over de strategie van Lissabon die op 17 en 18 maart jongstleden in het Europees Parlement werd gehouden;

D. overwegende dat het debat over de vergrijzing en de eindloopbaan niet kan worden gevoerd als de genderdimensie er niet wordt in betrokken;

Vraagt de regering :

I. meer maatregelen te treffen om mannelijke en vrouwelijke werknemers in staat te stellen hun beroeps- en gezinsleven te verzoenen. De bestaande maatregelen inzake regeling van de arbeidstijd moeten worden geëvalueerd, zodat kan worden nagegaan in welke mate zij voldoen aan het oorspronkelijke doel en op welke manier mannen en vrouwen er concreet gebruik van maken;

II. Dans le cadre du comité de concertation avec les Communautés et les Régions, d'examiner conjointement le renforcement des mesures permettant un meilleur partage des tâches familiales pour conduire à une réelle parité à cet égard, notamment en :

— aménageant, conformément aux objectifs que le Conseil européen de Barcelone de 2002 a fixés pour 2010, des structures de garde d'enfants capables d'accueillir au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans et 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire;

— renforçant les services aux familles en matière d'accueil des enfants malades, d'horaires des crèches, d'accueil extrascolaire et de services d'aides aux personnes dépendantes;

— encourageant la souplesse et la diversité des services de garde d'enfants dans le cadre d'une stratégie ayant pour but d'accroître les choix et de répondre aux préférences, aux besoins et aux circonstances spécifiques des enfants et de leurs parents, tout en préservant une cohérence entre les différents services;

— favorisant une participation accrue des hommes à l'ensemble des tâches familiales et ménagères afin d'assurer un partage plus égal des responsabilités entre les hommes et les femmes. Celles-ci reposant encore quasi exclusivement sur les femmes, elles se trouvent handicapées sur le marché du travail et par la suite en termes de revenus au moment de la retraite.

III. De développer une politique visant à lutter contre les discriminations dont sont encore victimes les femmes sur le marché du travail et de promouvoir une réelle égalité professionnelle entre hommes et femmes, notamment en :

— encourageant les partenaires sociaux à procéder lors des négociations des conventions collectives à une analyse du régime de rémunération et à évaluer les informations utiles pour détecter les discriminations et identifier les mesures à prendre pour y remédier;

— augmentant le différentiel entre revenus de remplacement et revenus du travail;

— luttant contre l'effet pervers que peuvent avoir les prestations sociales liées au statut de chef de ménage sur le travail du conjoint. Lorsque les revenus de remplacement sont trop étroitement liés au revenu, le conjoint, le plus souvent la femme, n'a pas ou peu d'intérêt financier à travailler;

— soutenant activement et de manière ciblée les femmes chômeuses de plus de 50 ans dans leur recherche d'un emploi;

II. in het kader van het overlegcomité samen met de gemeenschappen en de gewesten te bestuderen hoe de maatregelen kunnen worden uitgebreid om de huishoudelijke taken werkelijk evenwichtig te verdeelen, door met name :

— overeenkomstig de doelstellingen die de Europese Raad van Barcelona heeft gesteld voor 2010, structuren voor kinderopvang op te richten die ten minste 30 % van de kinderen jonger dan 3 jaar kunnen opvangen en ten minste 90 % van de kinderen tussen 3 jaar en de leeftijd waarop zij leerplichtig worden;

— de dienstverlening aan gezinnen uit te breiden, met name wat betreft de opvang van zieke kinderen, de openingsuren van de crèches, de buitenschoolse opvang en de diensten voor hulpverlening aan hulpbehoevenden;

— de flexibiliteit en diversiteit van de diensten voor kinderopvang te stimuleren teneinde meer keuzemogelijkheden te bieden en tegemoet te komen aan de voorkeuren, de noden en de specifieke omstandigheden van ouders en kinderen, daarbij evenwel de samenhang tussen de verschillende diensten bewarend;

— te stimuleren dat mannen meer huishoudelijke taken en gezinstaken vervullen zodat die beter verdeeld worden over mannen en vrouwen. Nog te vaak immers nemen de vrouwen die taken op zich, zodat zij een handicap hebben op de arbeidsmarkt, en later ook nog eens als hun pensioen daardoor kleiner is;

III. een beleid te ontwikkelen dat ertoe strekt de discriminatie te bestrijden waarvan de vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds het slachtoffer zijn en een echte professionele gelijkheid van mannen en vrouwen te stimuleren, met name door :

— de sociale partners ertoe aan te zetten bij de onderhandelingen over de collectieve arbeidsovereenkomsten de lonen te analyseren en de gegevens te evalueren die nuttig zijn om discriminatie op te sporen en de maatregelen te bepalen die ze verhelpen;

— het verschil tussen vervangingsinkomens en inkomsten uit arbeid te verhogen;

— te strijden tegen het averechtse effect dat de sociale uitkeringen verbonden aan het statuut van gezinshoofd kunnen hebben op het werk van de partner. Als de vervangingsinkomens te strak gekoppeld zijn aan het inkomen heeft de partner, vaak de vrouw, er weinig of geen financieel voordeel bij om te gaan werken;

— werkloze vrouwen ouder dan 50 jaar actief en gericht te steunen bij hun zoektocht naar een baan;

— supprimant les plafonds de rémunération pour les bénéficiaires de pensions de survie avec enfants à charge.

IV. De lutter contre la ségrégation sectorielle entre hommes et femmes, notamment en :

— promouvant un réel accès des femmes aux formations continues, et en priorité après une interruption de carrière;

— développant des réseaux permettant aux femmes-chercheurs, et en particulier à celles qui évoluent dans le domaine scientifique, de faire entendre leurs voix pour lutter contre l'isolement et le manque de soutien que celles-ci rencontrent individuellement dans leur branche d'activité;

— de veiller à la parité dans l'octroi des bourses du FNRS

— en concertation avec les communautés et régions, en encourageant l'orientation des jeunes filles vers des filières scientifiques et techniques et en promouvant l'enseignement des technologies nouvelles;

V. De promouvoir une gestion innovante des ressources humaines dans l'entreprise, notamment en :

— encourageant les initiatives consistant à prendre en compte l'expérience des personnes de plus de 50 ans, plutôt que de promouvoir des régimes de sortie anticipée du marché du travail;

— améliorant les conditions et l'environnement de travail des femmes de plus de 50 ans pour tenir compte de leur situation spécifique (flexibilité des horaires, santé, etc.).

VI. D'encourager l'entreprenariat chez les femmes, notamment en :

— promouvant l'esprit d'entreprise chez les femmes;

— facilitant l'accès des femmes au financement de la création et du développement de leur propre activité professionnelle;

— développant des actions de formation adaptées pour les créatrices d'entreprises;

— encourageant le *coaching* et le parrainage;

— soutenant la création de réseaux d'entreprenariat féminin.

— de bezoldigingsmaxima af te schaffen voor begunstigden van een overlevingspensioen met kinderen ten laste;

IV. de tewerkstelling van voornamelijk vrouwen in een bepaalde sector van de arbeidsmarkt te bestrijden, met name door :

— te stimuleren dat vrouwen toegang krijgen tot voortdurende vorming en opleiding, in de eerste plaats na een loopbaanonderbreking;

— netwerken te ontwikkelen zodat vrouwelijke onderzoekers, in het bijzonder degenen die werkzaam zijn in de wetenschap, hun stem kunnen laten horen om te strijden tegen het isolement en het gebrek aan steun waarmee zij individueel te maken krijgen in hun branche;

— te zorgen dat de beurzen van het NFWO evenveel aan vrouwen als aan mannen worden toegekend;

— in overleg met gemeenschappen en gewesten jonge meisjes te stimuleren om wetenschappelijke en technische richtingen te kiezen en het onderricht in nieuwe technologieën te promoten;

V. een innoverend human resources management in bedrijven te bevorderen, met name door :

— initiatieven aan te moedigen die erin bestaan de ervaring van 50-plussers niet verloren te laten gaan, in plaats van allerlei stelsels te promoten om vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te stappen;

— de werkomstandigheden en -omgeving van vrouwen ouder dan 50 te verbeteren door rekening te houden met hun specifieke situatie (soepele werkuren, gezondheid, ...);

VI. het ondernemerschap bij vrouwen aan te moedigen, met name door :

— de ondernemingszin van vrouwen te bevorderen;

— vrouwen makkelijk toegang te verschaffen tot financiering bij het opstarten en het uitbouwen van hun eigen zaak;

— opleidingen te ontwikkelen op maat van vrouwen die een onderneming opstarten;

— coaching en peterschap aan te moedigen;

— netwerken van vrouwelijke ondernemers te steunen;

VII. De procéder au plus tôt à la transposition de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

27 avril 2005.

Jihane ANNANE.
Nathalie de T' SERCLAES.

VII. zo snel mogelijk over te gaan tot de omzetting van richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

27 april 2005.