

## **Genderloopbaankloof: enkele voorzetten vanuit Persephone vzw, organisatie van vrouwen met een handicap of invaliderende chronische ziekte**

De genderloopbaankloof verdient aandacht van de beleidsmakers en de sociale partners. Voor vrouwen met een handicap is dit van groot belang, omdat zij te maken krijgen met een dubbele discriminatie, namelijk als vrouw en als persoon met een handicap.

- vanuit loopbaanperspectief:
  - Loonverschillen: volgens vrouwenorganisaties zijn de loonverschillen groot. Vrouwenorganisaties vinden dus dat dit een thema is dat op de politieke agenda moet komen. In de praktijk ervaart niet elke aanwezige op de vergadering bij Persephone vzw dit zo. Is dat dan wel waar? Hoe kunnen we meten dat er loonverschillen zijn? En dat ze voortkomen uit discriminatie? Ligt er ook geen oorzaak van loonverschillen in welke beroepen worden uitgevoerd door vrouwen en mannen? De aanwezigen merken wel op dat een functieclassificatie soms discriminerend is. We hebben dus vanuit onze ervaring als vrouwen met een handicap geen eenduidig antwoord op deze vraag rond loonverschillen.
  - Hoe organiseren we voorrang bij aanwerving voor personen met een handicap of chronische ziekte? Als een vorm van positieve actie? Kijk maar naar het voorbeeld van de federale overheid waar een speciale lijst aangelegd wordt met geslaagden met een handicap. Kijk maar naar de Vlaamse overheid waar er voorbehouden betrekkingen zijn, voor bepaalde categorieën van mensen met een handicap of chronische ziekte. Belangrijk blijft de combinatie van jobcompetenties en aandacht voor de drempels van personen met een handicap. Alleen kijken naar de drempels helpt ons niet vooruit. Ook de beroepskennis blijft van belang!
  - Is het zinvol om quota in te voeren? Zodat er een vorm van positieve actie ontstaat. Deze tactiek heeft ook gewerkt voor vrouwen op de lijst van de verkiezingen. Zo veranderen we de verhouding tussen vrouwen en mannen in een wervings- en selectieproces. Ook hier moet er aandacht zijn voor de beroepskennis, zoals bij de voorrang.
  - Er gebeuren ook uitsluitingen voor bepaalde beroepen, omwille van beperking, bijvoorbeeld een kinderverzorgster die van Kind en Gezin niet mocht werken in een kinderdagverblijf omwille van epilepsie. Kenmerken van handicap of chronische aandoeningen wegen te zwaar in de gezondheidsbeoordeling. Je kan nooit een algemene regel invoeren voor uitsluiting van iemand. Handicap- of gezondheidstoestand is een zeer variabele situatie. En je moet dus zeer individueel beoordelen. Verder zijn er eerst aanpassingen (van de job) noodzakelijk om dit probleem op te vangen. Er moet immers eerst gekeken worden of redelijke aanpassingen (een recht volgens de antidiscriminatie-wetgeving) mogelijk zijn. Als dit niet lukt, dan pas kan je het besluit nemen dat de jobinvulling niet zal kunnen. Er is een parallel te trekken met de welzijnswetgeving, waar voor iemand die ziek is bij een terugkeer moet worden gekeken of er aangepast werk voorhanden is. We merken in de praktijk dat dit dode letter blijft, omdat er te weinig nadruk wordt gelegd op het recht op

redelijke aanpassing. Zonder die aanpassingen zijn er vele jobs niet toegankelijk voor personen met een handicap of chronische ziekte.

- Zou thuiswerk een oplossing kunnen bieden voor sommige mensen met een handicap of chronische ziekte? (en gezien worden als een vorm van redelijke aanpassing) Thuiswerk doet echter het probleem rijzen van het sociaal contact in de job. Je lost een drempel op, maar je organiseert er dan wel een andere. In het toepassen van thuiswerk moet je selectief tewerk gaan. Ook deze maatregel is geen wondermiddel waardoor alle problemen van de baan zijn.
- Waarom blijven mannen in België niet vaker thuis? Mensen geven aan dat dat in Nederland anders is. Daar werken mannen en vrouwen gelijk 4/5<sup>de</sup>. De verdeling is dus niet gebaseerd op gender – maar iedereen kiest voor deeltijds werken). De onderliggende vraag voor ons is dus: waarom blijven mannen niet thuis?
- Als we iedereen een loopbaanperspectief willen geven, is een combinatie van leren en werken (in allerlei vormen) van groot belang. Ook voor personen met een handicap en chronische ziekte is levenslang leren van groot belang en een recht. Eén van de mogelijkheden is opleiding in dienstverband. Dit is een combinatie van studeren en werken (binnen een stage-context), en geeft perspectief op het halen van een diploma.
- Voor vrouwen spelen er toch een aantal hardnekkige problemen:
  - De werkgevers moeten herintrede mogelijk maken: het moet evident zijn om werk te onderbreken voor andere zaken die zich voordoen in het leven.
  - Vele vrouwen (en ook mannen) met een handicap of chronische ziekte ervaren regelmatig dat het wat minder gaat in hun leven. Er moet aandacht zijn voor gezondheidstoestand bij de mogelijkheid om eventjes de loopbaan te onderbreken. Dus niet alleen de combinatie gezin-arbeid speelt daar voor vrouwen.
  - Vrouwen moeten werken aan hun loopbaantevredenheid, maar dan moeten ook werkgevers daar op inzetten. Door het organiseren van overleg met betrokken werknemer. En het inzetten op creatieve oplossingen.
  - Het hebben/krijgen van een deftig inkomen is van belang. Als je een job hebt met een laag inkomen dan kan je veel moeilijker allerlei problemen en risico's oplossen. Misschien is de combinatie van uitkering (als vast inkomen) en inkomen uit arbeid (als variabel inkomen) wel een stuk van de oplossing.
  - De overheid kan in de combinatie van werk en eigen leven vooral tussenkomen in de organisatie van tijdskrediet. Zodat een loopbaan niet helemaal moet opgevuld zijn met werkdagen.
  - Het begrip dienstanciënniteit (voorbeeld binnen het OCMW) speelt niet in het voordeel van mensen die hun loopbaan willen onderbreken. Door de opbouw van lonen via die dienstanciënniteit is er geen stimulering om loopbanen te onderbreken.
- zaken die tegenwerken:
  - het persoonlijke netwerk speelt een grote rol in aanwervingmogelijkheden. Personen met een handicap hebben het moeilijk om dit op te bouwen of in stand te houden. Het is een verantwoordelijkheid van de betrokkenen om dit op te bouwen, maar je moet dan een omgeving hebben die daaraan wil

werken. Allerlei randvoorwaarden (organisatie van het huishouden, mobiliteit, ...) moeten dan in orde zijn. Anders is er geen beginnen aan.

- Bij de overheid: er wordt (te) snel gegrepen naar vervroegd pensioen. Om moeilijkheden te vermijden is het eenvoudiger om iemand op pensioen te sturen. Er gebeurt weinig tijdens de ziektedagen die je kan opnemen. Heel het systeem is te veel gebouwd op "standaard"loopbanen. En dit klopt helemaal niet voor personen met een handicap en chronische ziekte.
- werken in Brussel levert drempels op. De dagelijkse verplaatsing is vermoeiend voor (sommige) personen met een handicap en chronische ziekte.
- er is geen goede afstemming tussen vrijwilligerswerk – RVA. Je moet opletten dat je de uitkering niet verliest als je zaken doet die niet overeenkomen met een werkloosheidsstatuut. Er is wel werk (bepaalde zaken zouden heel zinvol zijn om te doen voor andere mensen) maar er is geen geld om iemand te betalen om dat uit te voeren.
- in sommige (werk)situaties zijn aparte voorzieningen, zoals een kamer om te rusten, een aparte ruimte om te werken moeilijk realiseerbaar
- rol van leidinggevende, collega's:
  - de collega's / leidinggevende zien niet wat er nodig is, hebben weinig zicht op de (noodzakelijke) ondersteuning om aan de slag te blijven.
  - collega's kunnen drempels opwerpen (vb iemand die hardhorend is en vroeg om de radio af te zetten die altijd opstond, nadien vroeg ze om een aparte werkruimte maar dat was alleen maar voor hogere leidinggevenden weggelegd)
  - als collega is het belangrijk om zich ook nuttig voelen tegenover anderen. Voor personen met een handicap en chronische ziekte is het belangrijk om niet alleen in een afhankelijkheidsrelatie terecht te komen.
  - Leidinggevenden moeten in de organisatie van hun dienst, afdeling aandacht hebben voor de specifieke ondersteuningnood van personen met een handicap en chronische ziekte. Als daar aandacht voor is, dan krijgen ze dit dubbel en dik terug in engagement van de betrokken werknemer.
- overgang niet-actief naar actief en omgekeerd
  - We zien wel mogelijkheden in vrijwilligerswerk, maar er zijn wel belangrijke randvoorwaarden:
    - er is af en toe een tegenstelling tussen betaald personeelslid en vrijwilliger, waarbij ze beiden hetzelfde werk doen, maar de ene wordt betaald en de andere niet
    - als vrijwilliger moet je wel een correcte behandeling krijgen, bedoeling is niet dat je alle "gaatjes" opvult, opdraait voor alle vervelende opdrachten, op onmogelijke tijdstippen moet werken.
    - Omdat personeelsleden rekenen op u is het niet alleen "vrijwillig" vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk heeft de neiging om een verplichte opdracht te worden, en dat kan wel niet de bedoeling zijn.
- combinatie uitkering en werk

- er moeten meer soepele overgangen komen tussen uitkeringen en werkinkomen. Nu is het een alles- of niets verhaal. Jobs zijn bijna altijd voltijds. Uitkeringen komen in het gedrang als je wil gaan werken. Je hebt meer onkosten en de inkomsten stijgen niet in even grote mate mee.
  - Mensen met een handicap of chronische ziekte moeten kunnen testen of werken (en in welke vorm dan) mogelijk is voor hen. De randvoorwaarden (plaats van tewerkstelling, aard van de job, opbouw van de tijdsduur, ...) moeten kunnen geregeld worden.
  - Een PWA statuut geeft een extra inkomen en is hoe dan ook een vorm van zinvol werk. Maar ook daar zijn er problemen rond de regelbaarheid van de randvoorwaarden. Mensen ervaren dat ze, als ze te traag werkten, dit niet mochten blijven doen omdat ze niet goed genoeg waren.
- vanuit de handicapsituatie:
- Mensen met een handicap redeneren wel eens : "ik ga geen werk vinden, ik krijg mijn uitkering, en meer kosten als je gaat werken, ik verander niets aan mijn huidige situatie". Rond deze redenering bestaan veel indianenverhalen. Het is belangrijk om daar meer duidelijkheid in te scheppen, door een aantal zaken door te rekenen, met een rekenmodel. Je kan dit bijna zelf niet weten of voorzien, want de wetgeving is veel te ingewikkeld.
  - we moeten ons dubbel bewijzen, dat is vermoeiend en ontmoedigend. Er moet een wederzijds engagement zijn van werknemer en werkgever. Een arbeidsrelatie is tweezijdig. Waar werknemers invloed hebben op de organisatie van hun job en werkgevers ondersteuning bieden. Ook andere werknemers doen "gewoon hun best". Dat is ook geldig voor werknemers met een handicap en chronische ziekte.
  - de familie is overbezorgd – en ze willen ons de teleurstelling besparen – om dat op te lossen "mag" je als vrouw met een handicap thuis blijven en (vooral) het huishouden doen
  - als de handicap erger wordt dan kom je op een glijbaan terecht. Ze willen iemand niet meer in dienst houden omdat de risico's te groot worden. De situatie wordt te onzeker. Er moet meer een verband zijn tussen de handicapsituatie en de ondersteuningsmaatregelen. Deze moeten worden ingezet om een deel van de onzekerheid bij werkgevers weg te nemen.
- beeldvorming, sensibilisatie en bewustwording:
- inlevingsvermogen voor de concrete situatie van iemand met een handicap ontbreekt (soms)
  - in de sociale sector werkt een laag aantal mensen met een handicap. Samenvallen van rollen is nefast: patiënt, gast, tegenover professioneel medewerker
  - Zijn er ook geen problemen van mentaliteit? Mannen en vrouwen houden vast aan een rollenpatroon. Er moet dus ingezet worden op het doorbreken van de rollenpatronen. Waarom kiezen vrouwen voor "ik zal het huishouden wel doen ... dan neem ik geen risico's", terwijl mannen dit accepteren. Keuzevrijheid (voor vrouwen en mannen) is een belangrijke zaak.

- Eén van de manieren om te werken aan rollenpatronen is het vergroten van het contact/communicatie tussen vrouwen/mannen – personen zonder handicap/personen met handicap. Zo krijg je andere rolmodellen, en zie je ook andere mogelijkheden van functioneren.
- “diversiteit” wordt teveel gebruikt als (holle) slogan – holebi, allochtonen, gender. Diversiteit wordt ook veel vertaald in gekleurde diversiteit. We verwachten meer inzet op handicap
- zouden we geen ambassadeurs kunnen aanstellen om als goede praktijken te functioneren? Eventueel betalen als werknemer om dat te doen? (is dat niet moeilijk? -economische context speelt niet in ons voordeel) We moeten op zoek naar ambassadeurs ... géén wereldkampioenen
- mensen stellen veel vragen over het beginnen / het hebben van een relatie. Ook aan kinderen moet je niet denken. (Je kunt nog niet voor jezelf zorgen is dan het argument)
- (moeilijk) onderscheid tussen oorzaak van minder functioneren: is het de handicap of gewoon minder competenties hebben om bepaalde zaken te kunnen? Je weet soms als persoon zelf niet meer of het nu aan je handicap ligt of niet.
- interpretatie van niet-zichtbare handicap: het is al moeilijk voor mensen met een zichtbare handicap. Maar onzichtbare handicap heeft als grote nadeel dat andere mensen zich afvragen “wat” de handicap dan wel is, en dat personen met een onzichtbare handicap kunnen zwijgen over hun handicap of aandoening. Om minder op te vallen.

- onderwijs:

- In ons onderwijssysteem worden er veel hokjes gemaakt. Is het kleven van etiketten wel een goede zaak?
- Dit heeft twee kanten. Het geven van een label geeft een plaats aan het probleem. Als je iemand verengt tot de label dan is er een probleem, de persoon in kwestie valt dan samen met alleen zijn etiket
- Wij denken ook dat een beroepskeuze op 12 jaar te vroeg is. We pleiten dus voor het uitstellen van de studiekeuze. We denken daarbij aan het voorbeeld van Griekenland. Daar is er een ingangsexamen – er worden drie keuzes vastgelegd. Er is een koppeling aan knelpuntberoepen. En op basis daarvan kiest men. In Vlaanderen is er vrijheid van studiekeuze, en dit leidt wel eens naar verkeerde invulling.
- Ook in het Buitengewoon Secundair Onderwijs zou de kwalificatie toch moeten leiden tot een diploma. Als het dan toch blijft bestaan. Eigenlijk pleiten we voor afschaffing van het buitengewoon onderwijs. Dit zou een veel meer gedifferentieerde aanpak mogelijk maken van de opleiding, ook van mensen met een handicap of chronische ziekte.
- De lager geschoolden hebben het extra moeilijk om een job te vinden. Er zijn wel meer jobs nodig dan voor hooggeschoolden. Niet iedereen kan een hoge scholing afwerken.
- Een positief voorbeeld vanuit het onderwijs is het ABO-jaar in het buitengewoon onderwijs. Bijvoorbeeld in de richting haartooi is er plaatsing bij werkgevers, voor een lange periode. Zo kunnen werkgevers zien dat je toch talenten hebt.

- aanpassingen in onderwijs gebeuren wel, maar zijn erg afhankelijk van de goodwill van mensen, er is zeker geen algemene aandacht voor personen met een handicap. Eén van de mensen had wel positieve ervaringen in de cursussen van het Centrum Volwassenen Onderwijs en Centrum Basiseducatie waar ze les volgt
- Indicatoren om de kloof te meten:
  - werkzaamheid (hoeveel mensen?)
  - werkbaarheid (is een job "werkbaar"? Is de kwaliteit van de arbeid in orde?)
  - werkloosheid in een **BREDE** betekenis (niet alleen RVA-statuuut, ook ziekte/invaliditeitsverzekering, tegemoetkoming gehandicapten, vervroegde pensionering bij de overheid) (cfr resultaten HANDILAB-onderzoek, waaruit bleek dat er veel gaten zitten in de dataverzameling)
  - verschil tussen voltijds/deeltijds
  - sectoriële verdeling (deze verdeling legt "gender"gebonden kenmerken bloot)
  - aandacht voor de parameter "handicap", want als je die niet gebruikt dat kan je ook niet nagaan welke de drempels zijn voor personen met een handicap of chronische ziekte en of beleid wel werkt