

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines, tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance de Namur, a, par jugement du 10 octobre 1990, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 770 du Code civil.

Namur, le 19 décembre 1990.

Le directeur régional de l'enregistrement,
M. Hubert.

Succession en déshérence de Klaassen, Machiel

Klaassen, Machiel, en vie pensionné, veuf de Mme Demuyneck, Marcelline, né à Ostende le 22 juillet 1897, domicilié à 8400 Ostende, Torhoutsesteenweg 62, est décédé à Ostende le 18 novembre 1983, sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines, tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance de Bruges, a, par ordonnance du 20 novembre 1990, ordonné les publications et affiches prescrites par l'article 770 du Code civil.

Bruges, le 20 décembre 1990.

Le directeur régional de l'enregistrement,
A. Delcloo.

MINISTERE DE L'INTERIEUR ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

13 FEVRIER 1991. — Circulaire N° 343. — Promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics (deuxième phase)

Aux administrations et autres services des ministères ainsi qu'aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au contrôle ou à la tutelle de l'Etat.

Copie à Messieurs les Présidents des Exécutifs (article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles).

Monsieur le Ministre,
Madame le Secrétaire d'Etat,
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

La circulaire n° 333 du 10 juillet 1990 expliquait la portée de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics.

A cette circulaire était joint un modèle de rapport analytique qui devait permettre aux fonctionnaires désignés pour élaborer les plans d'égalité de chances de faire la photographie comparée par sexe de la situation du personnel de leur administration, service ou organisme. Les données statistiques ainsi recueillies doivent conduire à l'élaboration d'un projet de plan d'égalité de chances. Cette phase a débuté le 1^{er} octobre 1990 (article 4, § 2, de l'arrêté royal du 27 février 1990).

Afin de faciliter la tâche des responsables des plans d'égalité de chances, un modèle de plan est joint à la présente. A partir d'un exemple, ce modèle donne les lignes à suivre pour, d'une part, interpréter correctement le rapport analytique et, d'autre part, en déduire les mesures susceptibles de résoudre les difficultés qui, en conclusion du rapport, peuvent perturber les perspectives professionnelles des femmes.

Par ailleurs, le modèle joint à la présente donne la structure qui doit présider à l'élaboration du plan d'égalité de chances : il est important de constater que le rapport analytique fait partie du plan et que celui-ci ne se limite pas à un exposé des conclusions issues du rapport et des mesures à prendre.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Namen, bij vonnis van 10 oktober 1990, de bekendmakingen en aanplakkingen, voorzien bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek, bevolen.

Namen, 19 december 1990.

De gewestelijke directeur der registratie,
M. Hubert,

(52868)

Erfloze nalatenschap van Klaassen, Machiel

Klaassen, Machiel, in leven gepensioneerde, weduwnaar van Demuyneck, Marcelline, geboren te Oostende op 22 juli 1897, laatst wonende te 8400 Oostende, Torhoutsesteenweg 62, is overleden te Oostende op 18 november 1983, zonder gekende erfopvolgers na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg te Brugge, bij beschikking van 20 november 1990, de bekendmakingen en aanplakkingen, voorgeschreven bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek, bevolen.

Brugge, 20 december 1990.

De gewestelijke directeur der registratie,
A. Delcloo.

(52869)

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN OPENBAAR AMBT

13 FEBRUARI 1991. — Omzedsbrief Nr. 343. — Bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten (tweede fase)

Aan de besturen en andere diensten van de ministeries alsook aan de instellingen van openbaar nut die vallen onder het gezag, de controle of het toezicht van de Staat.

Afschrift aan de Heren Voorzitters van de Executieven (artikel 87, § 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen).

Mijnheer de Minister,
Mevrouw de Staatssecretaris,
Mijnheer de Staatssecretaris,

Omzedsbrief nr. 333 van 10 juli 1990 verduidelijkte de draagwijdte van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten.

Bij deze omzedsbrief was een model van analytisch rapport gevoegd dat de ambtenaren die zijn aangewezen om gelijke-kansenplannen uit te werken moest in staat stellen een vergelijkende doorlichting per geslacht te verrichten van de toestand van het personeel van hun bestuur, dienst of instelling. De aldus verzamelde statistische gegevens moeten leiden tot het opmaken van een ontwerp van gelijke-kansenplan. Deze fase is aangevat op 1 oktober 1990 (artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit van 27 februari 1990).

Om de taak van de verantwoordelijken voor de gelijke-kansenplannen te vergemakkelijken, is hierbij een model van plan gevoegd. Op grond van een voorbeeld geeft dit model de richting aan die moet gevolgd worden om eensdeels het analytisch rapport correct te interpreteren en er anderdeels de maatregelen uit af te leiden die de moeilijkheden kunnen oplossen welke, aan het einde van het verslag, de beroepsvooruitzichten van de vrouwen kunnen doorkruisen.

Anderzijds geeft het hierbij gevoegde model de structuur die aan de basis moet liggen van het opstellen van het gelijke-kansenplan : het is belangrijk vast te stellen dat het analytisch rapport deel uitmaakt van het plan en dat dit laatste niet beperkt is tot een uiteenzetting van de conclusies van het verslag en van de te nemen maatregelen.

Il y a donc lieu de veiller à ce que le projet de plan qui, en exécution de l'article 4, § 4, de l'arrêté royal du 27 février 1990, sera soumis à l'avis de la Commission du Travail des femmes, du ministre ou du membre de l'Exécutif qui a l'émancipation sociale dans ses attributions ainsi qu'à l'avis de la Commission interne d'accompagnement, comporte le rapport analytique.

La Commission interne d'accompagnement dont question ci-dessus doit être créée au sein du comité de concertation compétent le plus élevé (article 6 de l'arrêté royal du 27 février 1990). Il est donc indiqué de procéder le plus rapidement possible à l'installation de cette commission, si cela n'a pas encore été réalisé.

A toutes fins utiles, nous attirons votre attention sur le fait que les bureaux de Madame le Secrétaire d'Etat à l'Environnement et à l'Emancipation sociale, à qui les plans d'égalité de chances doivent être soumis en vertu de l'article 4, § 4 de l'arrêté royal du 27 février 1990, sont établis place Quetelet 7, à 1030 Bruxelles.

Nous vous saurions gré de bien vouloir communiquer la présente circulaire aux administrations, services et organismes sur lesquels vous exercez l'autorité, le contrôle ou la tutelle.

Le Ministre de la Fonction publique,
R. LANGENDRIES

Le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale,
Mme SMET

Introduction

L'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics est entré en vigueur le 1^{er} avril 1990.

Cet arrêté royal prévoyait qu'un rapport analytique devait être établi dans les six mois suivant son entrée en vigueur, à savoir le 30 septembre 1990.

L'arrêté précise en outre que, lors d'une seconde phase, un plan d'égalité des chances doit être établi dans les six mois suivant l'établissement du rapport qui sert d'ailleurs de base à l'élaboration du plan. Les données rassemblées doivent permettre de mettre le doigt sur des difficultés et des situations auxquelles il convient de remédier. Tel sera le but des actions à mettre au point et à mener dans les administrations et services.

Tous les problèmes qu'il importe de résoudre seront présentés dans un plan général d'action. Les actions que l'on se propose de mener chaque année seront décrites dans un plan annuel.

I. Le plan d'égalité des chances.

1. Structure du plan d'égalité des chances.

a) Rapport analytique.

Le rapport analytique est établi suivant le modèle annexé à la circulaire n° 333 du 10 juillet 1990. Des conclusions sont tirées après chaque tableau et une explication complémentaire sur la situation interne peut éventuellement être jointe afin de mieux interpréter les chiffres.

b) Plan général d'action.

Le plan général d'action est une enveloppe cohérente de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce plan indique les changements qui doivent en fin de compte être réalisés.

Le plan général d'action est un plan pluriannuel. Il peut être ou non assorti d'un délai. Ainsi, à la R.T.T., on a opté pour un plan quinquennal alors que la B.R.T. a opté pour un plan pluriannuel sans délai spécifique.

c) Plan annuel.

Sur la base de ce plan, des priorités sont fixées dans un plan annuel et des mesures concrètes sont présentées pour réaliser les changements proposés.

Le plan annuel est établi à l'instar de la structure du plan général d'action. Le plan annuel arrête les actions à mener l'année suivante. Il sera suivi d'une évaluation. Des corrections pourront être apportées au plan sur base de cette évaluation.

Er moet dus voor gezorgd worden dat het ontwerp van plan dat, ter uitvoering van artikel 4, § 4, van het koninklijk besluit van 27 februari 1990, aan het advies van de Commissie vrouwenarbeid, van de minister of van het lid van de Executieve tot wiens bevoegdheid de maatschappelijke emancipatie behoort evenals aan het advies van de interne Begeleidingscommissie moet worden voorgelegd, het analytisch rapport bevat.

De interne Begeleidingscommissie waarvan sprake hierboven moet worden opgericht binnen het hoogste bevoegde overlegcomité (artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 februari 1990). Het verdient dus aanbeveling deze commissie zo spoedig mogelijk te installeren indien zulks nog niet gebeurd is.

Voor al wat dienen kan wijzen wij erop dat de kantoren van Mevrouw de Staatssecretaris voor Leefmilieu en Maatschappelijke Emancipatie, bij wie de gelijke-kansenplannen krachtens artikel 4, § 4, van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 moeten worden ingediend, zich bevinden op het Queteletplein 7 te 1030 Brussel.

Wij zouden het op prijs stellen indien U deze omzendbrief wilde mededelen aan de besturen, diensten en instellingen waarover U het gezag, de controle of het toezicht uitoefent.

De Minister van Openbaar Ambt,
R. LANGENDRIES

De Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie,
Mevr. SMET

Inleiding

Sinds 1 april 1990 is het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten van kracht.

Dit koninklijk besluit bepaalde dat een analytisch rapport moest worden opgesteld binnen de zes maanden na het van kracht worden ervan, nl. op 30 september 1990.

Het besluit bepaalt bovendien dat, tijdens een tweede fase, een gelijke-kansenplan vastgelegd moet worden binnen de zes maanden na het opstellen van het rapport dat trouwens als grondslag dient voor het ontwikkelen van het plan. De verzamelde gegevens moeten het mogelijk maken de vinger te leggen op moeilijkheden en toestanden die opgelost moeten worden. Dit zal het doel zijn van de acties die uitgewerkt en gevoerd moeten worden in de besturen en diensten.

Alle problemen die opgelost moeten worden zullen in een algemeen beleidsplan worden voorgesteld. De acties die elk jaar gevoerd worden zullen in een jaarlijks plan beschreven worden.

I. Het gelijke-kansenplan.

1. Structuur van het gelijke-kansenplan.

a) Analytisch rapport.

Het analytisch rapport is opgesteld volgens het model gevoegd bij de omzendbrief nr. 333 van 10 juli 1990. Conclusies worden getrokken na elke tabel en een bijkomende uitleg over de interne toestand kan er eventueel aan toegevoegd worden ten einde de cijfers beter te interpreteren.

b) Het algemeen beleidsplan.

Het algemeen beleidsplan is een coherente envelop van maatregelen met het oog op het bevorderen van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Dit plan duidt de veranderingen aan die ten slotte verwezenlijkt moeten worden.

Dit algemeen beleidsplan is een meerjarenplan. Er kan al dan niet een termijn worden vastgelegd. Zo heeft men bij de R.T.T. geopteerd voor een vijfjarenplan, bij de B.R.T. heeft men een meerjarenplan zonder termijn.

c) Het jaarplan.

Op basis van het algemeen beleidsplan worden prioriteiten vastgelegd in een jaarplan en concrete maatregelen voorgesteld om de vooropgestelde veranderingen te bereiken.

Het jaarplan wordt opgebouwd zoals de structuur van het algemeen beleidsplan. In het jaarplan wordt vastgesteld welke acties men zal uitvoeren binnen het komende jaar. Na dit jaarplan wordt een evaluatie gemaakt. Op basis van deze evaluatie kan het beleidsplan worden bijgesteld.

Il est recommandé d'établir le plan général d'action et le plan annuel selon la structure présentée ci-après, afin de garantir la continuité.

Het algemeen beleidsplan en het jaarplan worden best opgesteld met behulp van de volgende vaste structuur (om de continuïteit te garanderen).

Plan d'égalité des chances
Evaluation annuelle jusqu'au
a) Rapport analytique Tableaux avec interprétation de chaque tableau -----> conclusions
b) Plan général d'action Principales conclusions et principaux problèmes Détermination des actions positives
c) Plan annuel Détermination des actions positives à réaliser l'année suivante -----> fixation de délais

Gelijke kansenplan
Jaarlijkse evaluatie tot
a) Analytisch rapport Tabellen (variabelen) met interpretaties per tabel -----> conclusies
b) Algemeen beleidsplan Belangrijkste conclusies/knelpunten Vaststellen van positieve acties
c) Jaarplan Welke positieve acties worden gerealiseerd in het komende jaar? -----> bepaling van termijnen

- 2) Structure du plan général d'action.
- a) Mesures concernant la carrière.
1. Entrée : mesures visant à rendre le recrutement et la sélection plus ouverts aux femmes.
 2. Déroulement de la carrière des femmes :
 - initiatives visant à stimuler les promotions par le biais de formation;
 - initiatives visant à préciser la politique des carrières.
 3. Départ :
 - initiatives visant à éviter les départs;
 - mesures visant à faciliter la réinsertion.
- b) Mesures permettant d'améliorer les conditions de travail.
1. Conditions de travail.
 - 1.1. Durée du travail :
 - Initiatives permettant de mettre en concordance les souhaits au sujet du temps de travail et les exigences de la fonction.
 - 1.2. Initiatives visant à préciser et à améliorer la classification pécuniaire et la classification des fonctions.
 - 1.3. Initiatives visant à améliorer les conditions de travail.
 - 1.3.1. Climat de travail général.
 - 1.3.2. Harcèlement sexuel.
 2. Mesures permettant de mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale.
 - 2.1. Initiatives concernant la garde d'enfants.
 - 2.2. Information au sujet du régime de congés.
- c) Mesures en vue d'un changement des mentalités.
1. Initiatives visant à informer le personnel sur les actions positives.
 2. Sensibilisation à la nécessité d'appuyer le changement des mentalités.
- d) Evaluation et correction.
1. Suivre et analyser la présence des femmes.
 2. Achever la période d'évaluation.
- Un bon conseil : Il est préférable de mener à bien et d'évaluer un nombre limité de projets. La continuité donne de meilleurs résultats qu'un seul projet ambitieux.

II. Exemples de projets.

1. Préliminaires.

— Ces exemples sont présentés à partir d'un rapport analytique complété par les chiffres des effectifs des ministères tels qu'ils apparaissent de l'« Aperçu des effectifs dans le secteur public » (au 30 juin 1989) élaboré par le Service d'Administration générale du Ministère de l'Intérieur et de la Fonction publique. (Ceci vaut pour les tableaux 2.1. à 2.1.4.).

- 2) Structuur van het algemeen beleidsplan.
- a) Maatregelen omtrent de loopbaan.
1. Instroom : maatregelen om vrouwvriendelijk te werven en te selecteren.
 2. Doorstroming van vrouwen :
 - initiatieven om de bevorderingen te stimuleren door vorming en opleiding;
 - initiatieven om het loopbaanbeleid te verduidelijken.
 3. Uitstroom :
 - initiatieven om afvloeiing te voorkomen;
 - maatregelen om herintreding te verbeteren/bevorderen.
- b) Maatregelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.
1. Arbeidsvoorwaarden.
 - 1.1. Arbeidsduur :
 - Initiatieven om de wensen in verband met arbeidstijd en de jobvereisten op elkaar af te stemmen.
 - 1.2. Initiatieven om de loon- en functieclassificatie te verduidelijken en te verbeteren.
 - 1.3. Initiatieven om de werkomstandigheden te verbeteren.
 - 1.3.1. Algemeen werkklimaat.
 - 1.3.2. Ongewenste intimiteiten op het werk.
 2. Maatregelen om de combinatie van arbeid en gezin te versoepelen.
 - 2.1. Initiatieven rond kinderopvang.
 - 2.2. Informatie over bestaande verlofregelingen.
- c) Maatregelen met het oog op mentaliteitsverandering.
1. Initiatieven om het personeel te informeren over de positieve acties.
 2. Sensibilisering voor een positieve ondersteuning van de mentaliteitsverandering.
- d) Evaluatie en bijsturing.
1. Cijfermatig volgen en analyseren van de vrouwelijke aanwezigheid.
 2. Periode van evaluatie bepalen.
- Een gouden raad : Het is beter een beperkt aantal projecten goed uit te werken en te evalueren. Continuïteit geeft meer resultaat dan één enkele grote actie.

II. Voorbeeldprojecten.

1. Inleiding.

— Als voorbeeld vindt U hier een model analytisch rapport ingevuld met de cijfers van de effectieven van de ministeries zoals ze blijken uit het « Overzicht van de personeelssterkte in de overheidssector », toestand op 30 juni 1989 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt, Dienst voor Algemeen Bestuur. (Dit geldt voor de tabellen 2.1. tot 2.1.4.).

Il est à noter que dans le secteur « Ministères », le nombre d'emplois administratifs est plus élevé que le nombre d'emplois techniques : les conclusions reprises sous chaque tableau du rapport analytique pris en exemple seront donc très différentes de celles qui pourraient être tirées d'un rapport analytique établi pour un service ou un organisme où les emplois techniques sont plus nombreux.

— Des projets d'action sont ensuite présentés sous chaque tableau. Il s'agit bien entendu d'exemples dont certains sont tirés d'expériences déjà réalisées dans certains services publics et qui doivent aider à la formulation du projet que chacun doit établir. Les projets qui s'appliquent également à d'autres tableaux sont indiqués par le biais d'un renvoi.

— Les actions positives auront un impact sur les mentalités. Des actions spécifiques destinées à influencer favorablement la mentalité accompagnent des données chiffrées : elles sont rassemblées dans le projet de communication dont il sera question à la fin de la présente annexe.

2. Le rapport analytique et les exemples de projets.

2.1. Effectifs.

2.1.1. Nombre d'hommes et de femmes selon le statut (en chiffres absolus (CA) et en pourcentages (%)).

NOM Service : Ministères (total)						
	H		F		T	
	CA	%	CA	%	CA	%
Nommés à titre définitif	41 061	66	20 560	34	61 621	100
Pas nommés	1 819	23	6 119	77	7 938	100
Total	42 880	62	26 679	38	69 559	100

2.1.1. Aantal mannen en vrouwen volgens statuut (in absolute cijfers (AC) en procenten (%)).

NAAM Dienst : Ministeries (totaal)						
	M		V		T	
	AC	%	AC	%	AC	%
Vastbenoemden	41 061	66	20 560	34	61 621	100
Niet-vastbenoemden	1 819	23	6 119	77	7 938	100
Totaal	42 880	62	26 679	38	69 559	100

* Conclusion :

Il y a 4 femmes sur 10 membres du personnel, dont 3 nommées à titre définitif et 1 dans un statut précaire.

Parmi les membres du personnel masculin, 96 % sont nommés à titre définitif et 4 % sont occupés dans un statut précaire.

* Exemples de projets.

— La modernisation des institutions est une occasion de redresser la situation. On peut agir notamment par le biais de comptes rendus du rapport analytique et du plan d'égalité de chances, de brochures, etc.

— Encourager les femmes à participer aux examens (voir 2.2.2.).

Te noteren is dat in de sector « Ministeries », het aantal administratieve betrekkingen groter is dan het aantal technische betrekkingen : de conclusies, hernomen in iedere tabel van het analytisch rapport als voorbeeld, zullen derhalve zeer verschillend zijn dan die welke getrokken kunnen worden uit een analytisch rapport dat opgesteld werd voor een dienst of een instelling waar de technische betrekkingen talrijker zijn.

— Beleidsplannen worden dan in elke tabel voorgesteld. Het gaat hier, wel te verstaan, over voorbeelden waarvan sommige genomen zijn uit reeds gerealiseerde experimenten in sommige overheidsdiensten en die moeten leiden tot de formulering van het door ieder op te stellen project. Projecten die ook van toepassing zijn op andere tabellen worden vermeld met een doorverwijzing naar andere tabellen.

— Positieve actie zal de mentaliteit beïnvloeden. Specifieke acties om de mentaliteit gunstig te beïnvloeden sluiten aan bij alle cijfergegevens. Deze acties zijn samengebundeld in het communicatieproject aan het einde van deze bijlage.

2. Analytisch rapport en voorbeeldproject.

2.1. Personeelssterkte.

* Conclusie :

Op 10 personeelsleden zijn er 4 vrouwen in dienst, waarvan 3 vastbenoemd en 1 in een precair statuut.

Bij de mannelijke personeelsleden werkt 96 % in vast verband en 4 % in precair statuut.

* Voorbeeldprojecten.

— De modernisering van de instellingen is een gelegenheid om deze cijfers recht te trekken. Dit kan bijv. door middel van verslagen van het analytisch rapport en het gelijke kansenplan, brochures, e.d.

— Vrouwen stimuleren om deel te nemen aan examens (zie 2.2.2.).

2.1.2. Nombre d'hommes et de femmes répartis par catégorie et par niveau
(en chiffres absolus (CA) et en pourcentages (%)).

	Personnel administratif						Personnel de maîtrise, de métier et de service					
	H		F		T		H		F		T	
	CA	%	CA	%	CA	%	CA	%	CA	%	CA	%
Niveau 1	8 374	86	1 359	14	9 733	100						
Niveau 2	16 065	66	8 357	34	24 422	100	154	96	6	4	160	100
Niveau 3	7 845	46	9 236	54	17 081	100	2 331	93	170	7	2 501	100
Niveau 4	4 012	53	3 584	47	7 596	100	4 099	51	3 987	49	8 086	100
Total	36 296	62	22 536	38	58 832	100	6 584	61	4 143	39	10 727	100

2.1.2. Aantal mannen en vrouwen volgens categorie en niveau
(in absolute cijfers (AC) en procenten (%)).

	Administratief personeel						Meester-, vak- en dienstpersoneel					
	M		V		T		M		V		T	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Niveau 1	8 374	86	1 359	14	9 733	100						
Niveau 2	16 065	66	8 357	34	24 422	100	154	96	6	4	160	100
Niveau 3	7 845	46	9 236	54	17 081	100	2 331	93	170	7	2 501	100
Niveau 4	4 012	53	3 584	47	7 596	100	4 099	51	3 987	49	8 086	100
Totaal	36 296	62	22 536	38	58 832	100	6 584	61	4 143	39	10 727	100

* Conclusions :

Les femmes sont surreprésentées au niveau 3 du groupe administratif. Au niveau 1, 1,5 personnes sur 10 membres du personnel sont des femmes.

Dans la catégorie du personnel de maîtrise et des gens de métier et de service, il n'y a pratiquement pas de femmes aux niveaux 2 et 3. Au niveau 4, la proportion hommes-femmes est pratiquement identique; la population féminine y occupe pratiquement la moitié des emplois.

Remarque :

1. Au niveau 3 du personnel administratif, se retrouvent les fonctions de dactylographie.

2. Aux niveaux 2 et 3 du personnel de maîtrise, il s'agit avant tout de fonctions techniques.

3. Au niveau 4 du personnel de maîtrise, de métier et de service, l'emploi féminin est surtout celui de l'entretien.

* Exemples de projets :

Familiariser les femmes avec les fonctions dans lesquelles elles sont sous-représentées, par exemple les fonctions techniques. Cette initiative peut prendre la forme :

a) d'une visite « guidée » permettant de faire connaissance avec tous les services, surtout les services techniques.

b) de campagnes de sensibilisation :

— La R.T.T. a édité à l'intention des femmes des brochures présentant les fonctions techniques.

— Le journal du personnel de la B.R.T. a publié des interviews avec des femmes travaillant dans les services techniques.

* Conclusies :

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in niveau 3 van de administratieve groep. In niveau 1, zijn 1,5 personen op 10 personeelsleden vrouwen.

In de categorie van meester-, vak- en dienstpersoneel zijn er omzeggens geen vrouwen in de niveaus 2 en 3. In niveau 4 is de verhouding mannen-vrouwen omzeggens identiek; de vrouwen bekleeden er praktisch de helft van de betrekkingen.

Opmerking :

1. Op het niveau 3 van het administratief personeel zijn er de typfuncties.

2. Op de niveaus 2 en 3 van het meesterpersoneel zijn er vooral de technische functies.

3. Op het niveau 4 van het meester-, vak- en dienstpersoneel is de vrouwelijke betrekking vooral die van het onderhoud.

* Voorbeeldprojecten :

Vrouwen laten kennismaken met de functies waarin zij ondervertegenwoordigd zijn bijvoorbeeld technische functies. Dit kan ondermeer door :

a) een intensieve rondleiding om kennis te maken met alle diensten en vooral technische diensten.

b) sensibiliseringscampagnes :

— De R.T.T. heeft brochures voor vrouwen uitgegeven waarin de technische functies worden voorgesteld.

— In het personeelsblad van de B.R.T. is een interview verschenen met vrouwen uit de technische diensten.

— Les réunions d'information peuvent être consacrées aux fonctions techniques mal connues comprenant :

- des témoignages de femmes du service;
- une présentation de la fonction et des exigences dont elle est assortie;
- la présentation des cours à suivre, des examens à présenter etc... pour acquérir les connaissances requises.

— La B.R.T. a organisé des journées d'études permettant aux femmes d'accompagner un membre du personnel pendant toute une journée, afin d'avoir une idée de ce que représente son travail.

c) faciliter l'accès des fonctions techniques aux femmes, par exemple en :

- adaptant les vêtements de travail comme à la R.T.T.;
- adaptant les outils de travail : par exemple les gants et les outils de travail sont conçus en fonction de mains d'hommes et sont donc difficiles à manier pour les femmes; les tables de travail sont souvent trop hautes, etc...;
- organisant des formations appropriées à l'usage des femmes.

2.1.3. Nombre d'hommes et de femmes répartis par catégorie, niveau, rang et grade (en chiffres absolus et en pourcentages).

2.1.3.1. Administration.

Niveau 1	Personnel administratif		
	H CA	F CA	T CA
10	2 479	756	3 235
11	3 086	432	3 518
12	976	45	1 021
13	1 058	89	1 147
14	214	11	225
15	373	14	387
16	113	5	118
17	16	1	17
19 (1)	59	6	65
Total CA %	8 374 86 %	1 359 14 %	9 733 100 %

* Conclusion :

Il se trouve au niveau 1 seulement \pm 1,5 femme sur 10 membres du personnel. L'accès aux rangs les plus élevés est difficile pour les femmes.

Il y a seulement 1 femme sur 4 membres du personnel au rang 10. Une personne sur 10 membres du personnel au rang 11 est une femme. Dans les autres rangs, il n'y a même pas une femme sur 10.

Remarques :

— Etant donné que les femmes sont généralement plus jeunes que leurs collègues masculins (voir tableau 2.1.4.), leur ancienneté n'est probablement pas suffisante pour prétendre aux promotions.

— Dans la plupart des services, les grades les plus élevés sont encore attribués sans examen.

La plupart des femmes combinent leur travail professionnel avec de lourdes tâches familiales : elles sont dès lors peut-être moins motivées à briguer une promotion.

— La composition des Conseils d'administration est, elle aussi, à prédominance masculine, ce qui n'est certes pas au bénéfice des candidates féminines (voir aussi tableau 2.2.2.).

Les femmes sont rares parmi les membres des organes à compétence de décision, de concertation et d'avis du service concerné.

(1) Au rang fictif 19 sont repris les agents pour lesquels le rang du grade et l'échelle de traitements ne peuvent être comparés avec ceux de la réglementation générale.

— Informatievergaderingen rond niet gekende technische functies met :

- getuigenissen van vrouwen die werken in die dienst;
- voorstelling van de functievereisten;

— voorstelling van mogelijke cursussen, examens e.d. om deze kennis te verwerven.

— De B.R.T. heeft studiedagen georganiseerd waarbij vrouwen een personeelslid een dag kunnen volgen om zicht te krijgen op het werk.

c) vrouwvriendelijk maken van technische functies door bijvoorbeeld :

- de werkkledij aan te passen zoals bij de R.T.T.;
- gereedschap aan te passen, bijvoorbeeld werkhandschoenen en gereedschap zijn berekend op een mannenhand en dus moeilijk hanteerbaar; werktafels zijn dikwijls te hoog,...

— aangepaste opleidingen voor vrouwen.

2.1.3. Aantal mannen en vrouwen volgens categorie, niveau, rang en graad (in absolute cijfers en procenten).

2.1.3.1. Administratie.

Niveau 1	Administratief personeel		
	M AC	V AC	T AC
10	2 479	756	3 235
11	3 086	432	3 518
12	976	45	1 021
13	1 058	89	1 147
14	214	11	225
15	373	14	387
16	113	5	118
17	16	1	17
19 (1)	59	6	65
Totaal AC %	8 374 86 %	1 359 14 %	9 733 100 %

* Conclusie :

In niveau 1 is er slechts \pm 1,5 vrouw op 10 personeelsleden. De toegang tot de hoogste rangen is moeilijk voor de vrouwen.

Er is slechts 1 vrouw op 4 personeelsleden in rang 10. Een persoon op 10 in rang 11 is een vrouw. In de andere rangen is er zelfs niet één vrouw op 10.

Opmerking :

— Daar vrouwen gemiddeld jonger zijn (zie tabel 2.1.4.) hebben zij waarschijnlijk onvoldoende anciënniteit om in aanmerking te komen voor bevorderingen.

— In de meeste diensten bereikt men de hoogste graden nog zonder examen.

Daar nog veel vrouwen een dubbele taak hebben, thuis en op het werk, zijn ze dus misschien minder gemotiveerd om naar een bevordering te dingen.

— Daarnaast bestaan de Raden van Beheer voornamelijk uit mannen waardoor vrouwelijke kandidaturen minder gemakkelijk aan bod komen (zie ook tabel 2.2.2.).

Weinig vrouwen zijn aanwezig in de beslissings-, overleg- en adviesorganen.

(1) In de fictieve rang 19 zijn de ambtenaren opgenomen van wie het rang van de graad en de weddeschaal niet kunnen vergeleken worden met die van de algemene reglementering.

* Exemples de projets :

— Encourager les femmes à poser leur candidature. Par exemple, le Ministère de l'Emploi et du Travail a organisé un cours « Management pour les femmes » en collaboration avec le Ministère de la Fonction publique. La B.R.T. organise un cycle « planning de la carrière. »

— Sensibiliser les autorités compétentes afin qu'elles prennent les candidatures des femmes au sérieux. Par exemple la Commission Actions positives de la B.R.T. a écrit une lettre en ce sens au Conseil d'administration.

— En l'absence d'une procédure officielle permettant de faire connaître les emplois vacants, entreprendre des démarches pour que l'information atteigne le personnel.

— Mettre sur pied un réseau permettant aux femmes de se communiquer entre elles, les emplois vacants. Au Ministère de la Fonction publique par exemple, les cadres féminins se réunissent régulièrement autour d'un thème déterminé. Un réseau informel se crée ainsi rapidement.

— Afin de rendre la direction consciente de l'inégalité entre les hommes et les femmes, il est essentiel que les informations sur la présence des femmes dans les différents services soient communiquées aux autorités compétentes, aux Conseils d'administration, etc. Un moyen d'arriver à ce but est de veiller à ce que le rapport analytique soit mis à l'ordre du jour de ces organes.

— Encourager les femmes à participer aux examens (voir 2.2.2.).

2.1.3.2. : niveau 2.

Niveau 2	Personnel adminis.			Personnel de maîtrise, de métier et de service			Total		
	H CA	F CA	T CA	H CA	F CA	T CA	H CA	F CA	T CA
20	5 618	4 268	9 886	1		1	5 619	4 268	9 887
21	466	487	953	99	5	104	565	492	1 057
22	3 408	1 818	5 226	25	1	26	3 433	1 819	5 252
23	1 048	271	1 319				1 048	271	1 319
24	4 798	1 462	6 260	29		29	4 827	1 462	6 289
25	627	30	657				627	30	657
29 (1)	100	21	121				100	21	121
Total	16 065	8 357	24 422	154	6	160	16 219	8 363	24 582
Pourc.	66 %	34 %	100 %	96 %	4 %	100 %	66 %	34 %	100 %

2.1.3.2. : niveau 2.

Niveau 2	Categorie Adm.			Categorie MVD			Total		
	M AC	V AC	T AC	M AC	V AC	T AC	M AC	V AC	T AC
20	5 618	4 268	9 886	1		1	5 619	4 268	9 887
21	466	487	953	99	5	104	565	492	1 057
22	3 408	1 818	5 226	25	1	26	3 433	1 819	5 252
23	1 048	271	1 319				1 048	271	1 319
24	4 798	1 462	6 260	29		29	4 827	1 462	6 289
25	627	30	657				627	30	657
29 (1)	100	21	121				100	21	121
Total	16 065	8 357	24 422	154	6	160	16 219	8 363	24 582
Proc.	66 %	34 %	100 %	96 %	4 %	100 %	66 %	34 %	100 %

(1) Au rang fictif 29 sont repris les agents pour lesquels le rang du grade et l'échelle de traitements ne peuvent être comparés avec ceux de la réglementation générale.

* Voorbeeldprojecten :

— Vrouwen stimuleren om zich kandidaat te stellen. Bijvoorbeeld het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft in samenwerking met het Ministerie van Openbaar Ambt een cursus ingericht : « Management voor vrouwen ». Bij de B.R.T. wordt een cyclus carrièreplanning opgezet.

— De bevoegde overheid sensibiliseren om de kandidaturen ernstig te nemen. Bijvoorbeeld de Commissie Positieve Actie van de B.R.T. heeft hierover een brief geschreven aan de Raad van Beheer.

— Waar er geen officiële procedure is om een vacante betrekking kenbaar te maken, stappen doen om deze informatie beter te laten doorstromen.

— Een netwerk oprichten van vrouwen die elkaar op de hoogte houden van openstaande betrekkingen. Bijvoorbeeld in het Ministerie van Openbaar Ambt komen kadervrouwen regelmatig bijeen rond een bepaald thema. Daardoor ontstaat er ook een informeel netwerk tussen deze vrouwen.

— Om de leiding bewust te maken van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is het belangrijk dat informatie over de aanwezigheid van vrouwen in de diensten naar de bevoegde overheden, Raden van Beheer, e.a. doorstroomt. Een middel om dit doel te bereiken is te zorgen dat het verslag van het analytisch rapport in een formele vorm als agendapunt in deze organen wordt behandeld.

— Vrouwen stimuleren deel te nemen aan examens (zie 2.2.2.).

(1) In de fictieve rang 29 zijn de ambtenaren opgenomen van wie de rang van de graad en de weddeschaal niet kunnen vergeleken worden met die van de algemene reglementering.

* Conclusion :

— La sous-représentation des femmes dans la catégorie du personnel de maîtrise et des gens de métier et de service est tout à fait évidente.

— Le nombre de femmes diminue au fur et à mesure de l'élévation du rang (personnel administratif).

* Exemples de projets :

Remarque : Ces projets ne concernent pas uniquement le personnel de niveau 2 et peuvent évidemment concerner le personnel d'autres niveaux.

— Il ressort de l'expérience acquise à la B.R.T., à la R.T.T., à la Fonction publique, à l'Emploi et Travail, que l'apprentissage de techniques de maîtrise de soi répond à un besoin réel. C'est en suivant de tels cours que les femmes apprennent à connaître leurs possibilités et leurs limites.

Elles prennent plus d'assurance dans leurs contacts avec leurs collègues, chefs et subordonnés, ce qui ne peut qu'améliorer l'atmosphère de travail. Ces cours sont donnés par des organismes ou des indépendants spécialisés.

— Plusieurs projets démontrent que les femmes sont moins bien informées des possibilités de carrière que leurs collègues masculins. La R.T.T. et la B.R.T. mettent au point un guide des carrières précisant les possibilités au sein de l'entreprise.

— Le Ministère de l'Emploi et du Travail a publié des fiches de carrière. Ces fiches donnent des informations sur les examens, les exigences quant au contenu de la fonction et la carrière. A l'avenir, ces informations seront reprises dans un « guide d'accueil » du personnel.

— Les chefs immédiats pensent trop facilement que les femmes ne s'intéressent pas à d'autres fonctions, emplois, formations... Les femmes sont ainsi souvent privées des informations requises. Si l'on veut que les cadres moyens encouragent les femmes à suivre des formations et briguer des promotions, il faut les convaincre de l'importance de leur rôle (voir aussi projet de communication).

— Des entretiens de fonction ont démarré à la R.T.T. au niveau des correspondants car il s'agit d'un grade dans lequel les femmes sont sous-représentées. Ces entretiens seront ensuite étendus à d'autres grades. L'entretien de fonction est une interview ouverte sur le fonctionnement de l'intéressé dans sa fonction actuelle. C'est le moyen, par excellence, pour discuter des obstacles éventuels au développement de la carrière et des possibilités de carrières. Ces entretiens se déroulent selon un schéma fixe.

Au cours de cet entretien, on interroge aussi les femmes sur ce qu'elles attendent des actions positives.

Quelques conclusions peuvent être tirées de ces interviews :

— La demande de formation est manifeste.

— Les femmes estiment aussi qu'une meilleure organisation du travail est requise pour permettre une utilisation plus efficace des ressources humaines.

— Il serait faux d'affirmer que les femmes n'ont pas d'ambition.

— Elles veulent participer à la prise de décisions sur leur avenir, sur la politique et la procédure à suivre.

Voir aussi projets d'action 2.1.3.1.

— La brochure de la R.T.T. « Polsslag van onze tijd » reprend les grades de départ. Son but est de donner aux écoliers et aux étudiants un aperçu des possibilités à la R.T.T.

— Au Ministère de l'Emploi et du Travail, on a organisé, en collaboration avec la fonction publique, un cours « planning de la carrière ». Les participants se réunissent encore régulièrement à l'occasion de journées de rencontre. Ces réunions ont notamment abouti à la formulation de propositions à l'intention de la cellule « Modernisation ».

* Conclusie :

— De ondervertegenwoordiging bij het meester-, vak- en dienstpersoneel is overduidelijk.

— Naarmate de rang stijgt, daalt het aantal vrouwen (administratief personeel).

* Voorbeeldprojecten :

Opmerking : Deze voorbeeldprojecten zijn niet alleen bedoeld voor vrouwen in niveau 2 en kunnen uiteraard betrekking hebben op het personeel van andere niveaus.

— uit de ervaringen van B.R.T., R.T.T., Openbaar Ambt, Tewerkstelling en Arbeid blijkt dat een assertiviteitstraining inspeelt op een reële behoefte. In een dergelijke cursus verwerven vrouwen inzicht in hun eigen mogelijkheden en beperkingen.

Zij leren zelfzekerder omgaan met collega's, chefs en ondergeschikten. Op deze manier wordt de werksfeer verbeterd. Deze cursussen worden gegeven door organisaties of door zelfstandigen die hierin gespecialiseerd zijn.

— Uit verschillende projecten blijkt dat vrouwen minder geïnformeerd zijn over mogelijke loopbanen dan hun mannelijke collega's. De R.T.T. en de B.R.T. werken aan een loopbaangids over de verschillende mogelijkheden in de eigen onderneming.

— Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft men loopbaanfiches gepubliceerd. Deze fiches geven informatie over examens, vereisten, jobinhoud en loopbaan. In de toekomst wil men deze informatie opnemen in de onthaalgids.

— De onmiddellijke chefs denken gemakkelijk dat vrouwen geen interesse hebben voor een andere functie, job, opleiding,... Zo blijven vrouwen vlugger verstoken van die informatie. Als men wil dat het middenkader vrouwen stimuleert voor opleidingen en promoties moeten er acties komen om hen bewust te maken van hun rol (zie ook communicatieproject).

— Bij de R.T.T. is men gestart met functioneringsgesprekken bij correspondenten, omdat in deze graad vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. Deze functioneringsgesprekken worden later uitgebreid naar andere graden. Het functioneringsgesprek is een open gesprek over hoe betrokkene haar eigen functie ervaart. Het is een middel bij uitstek om gericht aandacht te besteden aan eventuele belemmeringen en mogelijkheden voor de verdere loopbaanontwikkeling. De gesprekken liepen via een vastgelegd model.

Tijdens deze gesprekken heeft men ook gepeild naar de verwachtingen van de vrouwen in verband met positieve acties.

Uit deze interviews kunnen enkele conclusies worden getrokken :

— Er is een grote vraag naar betere vorming.

— Er is vraag naar een betere organisatie van het werk zodat het menselijk kapitaal beter benut wordt.

— Vrouwen hebben wel degelijk loopbaanambities.

— Zij verlangen inspraak bij beslissingen over toekomst, beleid en procedures.

Zie ook actieprojecten 2.1.3.1.

— Bij de R.T.T. heeft men in de brochure « Polsslag van onze tijd » de startgraden opgenomen. Deze brochure wil scholieren een zicht geven op de mogelijkheden bij de R.T.T.

— Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft met in samenwerking met het openbaar ambt een cursus loopbaanplanning georganiseerd. De cursisten komen nog regelmatig bijeen op terugkomdagen. Op deze bijeenkomsten werden onder andere voorstellen geformuleerd aan de moderniseringscel.

2.1.3.3. : niveau 3.

Niveau 3	Personnel administratif			Personnel de maîtrise, de métier et de service			Total		
	H CA	F CA	T CA	H CA	F CA	T CA	H CA	F CA	T CA
30	1 016	1 608	2 624	680	78	758	1 696	1 686	3 382
32	3 034	4 180	7 214	579	56	635	3 613	4 236	7 849
33	396	345	741	88	21	109	484	366	850
34	3 201	2 934	6 135	959	15	974	4 160	2 949	7 109
35	198	169	367	25		25	223	169	392
Total	7 845	9 236	17 081	2 331	170	2 501	10 176	9 406	19 582
Pourc.	46 %	54 %	100 %	93 %	7 %	100 %	52 %	48 %	100 %

2.1.3.3. : niveau 3.

Niveau 3	Administratief personeel			Meester-, vak- en dienstpenseel			Totaal		
	M AC	V AC	T AC	M AC	V AC	T AC	M AC	V AC	T AC
30	1 016	1 608	2 624	680	78	758	1 696	1 686	3 382
32	3 034	4 180	7 214	579	56	635	3 613	4 236	7 849
33	396	345	741	88	21	109	484	366	850
34	3 201	2 934	6 135	959	15	974	4 160	2 949	7 109
35	198	169	367	25		25	223	169	392
Total	7 845	9 236	17 081	2 331	170	2 501	10 176	9 406	19 582
Proc.	46 %	54 %	100 %	93 %	7 %	100 %	52 %	48 %	100 %

* Conclusion :

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie personnel administratif et sont presque totalement absentes du groupe personnel de maîtrise, gens de métier et de service (il s'agit surtout, dans ce groupe, de personnel ouvrier).

* Projets :

- Les projets de formation peuvent répondre à un besoin réel (voir tableau 2.1.3.2.).
- Mise au point d'un guide de la carrière (voir tableau 2.1.3.2.).
- Changement de mentalité des cadres moyens (voir tableau 2.1.3.2. et projet de communication).
- Entretiens de fonction (voir 2.1.3.2.).

2.1.3.4. : niveau 4.

Niveau 4	Personnel administratif			Personnel de maîtrise, de métier et de service			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
40	57	42	99	527	3 343	3 870	584	3 385	3 969
41	208	174	382	482	244	726	690	418	1 108
42	840	547	1 387	714	73	787	1 554	620	2 174
43	1 517	1 952	3 469	1 532	251	1 783	3 049	2 203	5 252
44	1 379	628	2 007	844	56	900	2 223	684	2 907
49 (1)	11	241	252						
Total	4 012	3 584	7 596	4 099	3 967	8 066	8 111	7 551	15 662
Pourc.	53 %	47 %	100 %	51 %	49 %	100 %	52 %	48 %	100 %

* Conclusie :

Bij het administratief personeel zijn vrouwen oververtegenwoordigd en ze zijn bijna helemaal afwezig in de groep van het meester vak- en dienstpenseel (het gaat in deze groep vooral om werkkledenpersoneel).

* Voorbeeldprojecten :

- Vormingsprojecten (zie tabel 2.1.3.2.).
- Ontwikkelen van een loopbaangids (zie tabel 2.1.3.2.).
- Mentaliteitsverandering bij het middenkader (zie tabel 2.1.3.2. en communicatieproject).
- Functioneringsgesprekken (zie 2.1.3.2.).

2.1.3.4. : niveau 4.

Niveau 4	Administratief personeel			Meester-, vak- en dienstpenseel			Totaal		
	Rang	M	V	T	M	V	T	M	V
40	57	42	99	527	3 343	3 870	584	3 385	3 969
41	208	174	382	482	244	726	690	418	1 108
42	840	547	1 387	714	73	787	1 554	620	2 174
43	1 517	1 952	3 469	1 532	251	1 783	3 049	2 203	5 252
44	1 379	628	2 007	844	56	900	2 223	684	2 907
49 (1)	11	241	252						
Totaal	4 012	3 584	7 596	4 099	3 967	8 066	8 111	7 551	15 662
Perc.	53 %	47 %	100 %	51 %	49 %	100 %	52 %	48 %	100 %

* Conclusion :

Dans le groupe du personnel de maîtrise, les femmes sont concentrées au grade le moins élevé du niveau et ne sont pas réparties proportionnellement entre les différents rangs.

Exemples de projets:

— L'expérience acquise à la B.R.T., à la R.T.T. et au Ministère de l'Emploi et du Travail apprend que peu de femmes du niveau 4 participent à des activités de formation. L'organisation d'activités intéressantes spécialement cette catégorie de femmes est tout particulièrement indiquée.

— Le taux d'absentéisme dans ce niveau est particulièrement élevé, et ce tant pour les hommes que pour les femmes. Des entretiens de fonction devraient permettre d'en déceler les causes précises (voir aussi tableaux 2.4. et 2.1.3.2.).

* Conclusie :

Bij de groep van het meester-, vak- en dienstpenseel zijn de vrouwen geconcentreerd in de laagste graad van het niveau en niet evenredig verspreid over de verschillende rangen.

Voorbeeldprojecten.

— De ervaringen van de B.R.T., de R.T.T. en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid leren dat weinig vrouwen van niveau 4 spontaan deelnemen aan vormingsinitiatieven. Er zijn speciale activiteiten nodig voor vrouwen in dit niveau.

— In dit niveau blijkt het ziektecijfer zowel voor mannen als voor vrouwen hoger te zijn dan in de andere niveaus. Functioneringsgesprekken zouden de specifieke oorzaken kunnen opsporen (zie ook tabel 2.4. en 2.1.3.2.).

2.1.4. Nombre d'hommes et de femmes par catégorie d'âge.

Années de naissance	Catégorie d'âges 5 ans	H		F		T	
		CA	%	CA	%	CA	%
après 1970	— 20	372	0,9	574	2,1	946	1,4
— 1965	25						
— 1964	26	3 085	7,2	3 619	13,6	6 704	9,8
— 1960	30						
— 1959	31	6 621	15,4	5 841	21,9	12 462	17,9
— 1955	35						
— 1954	36	7 803	18,2	6 428	24,1	14 231	20,5
— 1950	40						
— 1949	41	7 272	17	4 304	16,1	11 576	16,8
— 1945	45						
— 1944	46	4 346	10,1	2 187	8,2	6 533	9,4
— 1940	50						

(1) Au rang fictif 49 sont repris les agents pour lesquels le rang du grade et l'échelle de traitements ne peuvent être comparés avec ceux de la réglementation générale.

(1) In de fictieve rang 49 zijn de ambtenaren opgenomen van wie de rang van de graad en de weddeschaal niet kunnen vergeleken worden met die van de algemene reglementering.

Années de naissance	Catégorie d'âges 5 ans	H		F		T	
		CA	%	CA	%	CA	%
1939 — 1935	51 55	4 901	11,4	1 645	6,2	6 546	9,4
1934 — 1930	56 60	4 912	11,5	1 494	5,6	6 406	9,2
1929 — avant 1925	61 + 65	3 568	8,3	587	2,2	4 155	6
Total		42 880	100	26 679	100	69 559	100

2.14. Aantal mannen en vrouwen per leeftijdscategorie.

Geboortejaren	Leeftijdscategorie 5 jaar	M		V		T	
		AC	%	AC	%	AC	%
na 1970 — 1965	— 20 25	372	0,9	574	2,1	946	1,4
1964 — 1960	26 30	3 085	7,2	3 619	13,6	6 704	9,6
1959 — 1955	31 35	6 621	15,4	5 841	21,9	12 462	17,9
1954 — 1950	36 40	7 803	18,2	6 428	24,1	14 231	20,5
1949 — 1945	41 45	7 272	17	4 304	16,1	11 576	16,6
1944 — 1940	46 50	4 346	10,1	2 187	8,2	6 533	9,4
1939 — 1935	51 55	4 901	11,4	1 645	6,2	6 546	9,4
1934 — 1930	56 60	4 912	11,5	1 494	5,6	6 406	9,2
1929 — voor 1925	61 + 65	3 568	8,3	587	2,2	4 155	6
Totaal		42 880	100	26 679	100	69 559	100

* Conclusion :

— Si l'on passe en revue l'ensemble des effectifs, les femmes apparaissent, en moyenne, un peu plus jeunes que leur collègues masculins. 6 femmes sur 10 ont moins de 40 ans contre 4 hommes sur 10; en d'autres mots, 62 % des femmes et 42 % des hommes ont moins de 40 ans.

— Ce sont surtout les travailleurs de 25 à 40 ans qui sont confrontés au problème de la garde des enfants scolarisés. Selon le tableau, il s'agit de 49,4 % des effectifs.

* Conclusie :

— Op het totaal aantal personeelsleden zijn de vrouwen gemiddeld jonger. 6 op 10 vrouwen zijn jonger dan 40 jaar tegen 4 op 10 mannen of anders gezegd, 62 % van de vrouwen en 42 % van de mannen zijn jonger dan 40 jaar.

— Vooral werknemers in de leeftijd van 25 tot 40 jaar worden geconfronteerd met de opvang van schoolgaande kinderen. Uit deze tabel blijkt dat het hier gaat over 49,4 % van het totaal aantal personeelsleden.

* Exemple de projets :

La garde des enfants pose vraisemblablement des problèmes aux travailleurs dans le groupe d'âges de 25 à 40 ans. Il s'agit, en fait, d'un peu plus de la moitié des effectifs.

Des initiatives appropriées peuvent être examinées dans le cadre des actions positives (voir aussi tableau 2.8.).

2.2. Entrées, mouvements de carrière et départs.

2.2.1. Entrées : nombre d'hommes et de femmes engagés à titre définitif au cours de l'année écoulée, selon la catégorie et le niveau (en chiffres absolus et pourcentages).

Exemple de tableau Engagements définitifs			
	H CA	F CA	T CA
Niveau 1	134	34	168
Niveau 2	512	391	903
Niveau 3	192	302	494
Niveau 4	451	94	545
Total	1 289	821	2 110
%	61 %	39 %	100 %

2.2.1. Instroom : Aantal mannen en vrouwen die als definitief personeelslid werden aangesteld gedurende het laatste jaar, volgens categorie en niveau (in absolute cijfers en procenten).

Voorbeeldtabel Definitieve aanstellingen			
	M AC	V AC	T AC
Niveau 1	134	34	168
Niveau 2	512	391	903
Niveau 3	192	302	494
Niveau 4	451	94	545
Totaal	1 289	821	2 110
%	61 %	39 %	100 %

* Conclusion :

Ces chiffres révèlent qu'il y a plus d'hommes que de femmes parmi les recrutements. Par comparaison avec la situation antérieure — 70 % d'hommes et 30 % de femmes — la tendance est toute-fois positive.

Remarque :

— Le recrutement d'un nombre élevé de femmes est essentiel pour garantir, dans un service déterminé, des mouvements de carrière intéressants pour les femmes.

— Ces données générales doivent faire l'objet d'un examen approfondi afin que l'on puisse déterminer les modalités susceptibles d'améliorer l'engagement des femmes.

Par exemple :

- S'agit-il de recrutements sur la base du concours?
- Combien de candidats masculins/féminins y avaient-ils?
- Pour quelles fonctions y a-t-il des candidats féminins?

Exemples de projets visant à promouvoir le recrutement de femmes.

a) Des offres d'emploi plus attractives pour les femmes.

Il ne suffit souvent de mentionner H/F dans l'annonce pour encourager les femmes à poser leur candidature.

Quelques exemples :

— La B.R.T. a ajouté la phrase suivante à la publication des examens : « Dans le cadre du plan d'égalité des chances, la B.R.T. encourage les femmes à poser leur candidature ».

— La C.E.E. ajoute : « Le Parlement mène une politique du personnel axée sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les femmes sont instamment priées de poser leur candidature ».

* Voorbeeldprojecten :

Werknemers in de leeftijdsgroep van 25 jaar tot 40 jaar hebben waarschijnlijk nood aan opvang voor hun kinderen. Uiteindelijk gaat het over bijna de helft van de werknemersgroep.

In het kader van positieve actie kan men onderzoeken welke initiatieven geschikt zijn. (zie ook tabel 2.8.).

2.2. Instroom, doorstroom en uitstroom.

2.2.1. Instroom : Aantal mannen en vrouwen die als definitief personeelslid werden aangesteld gedurende het laatste jaar, volgens categorie en niveau (in absolute cijfers en procenten).

* Conclusie :

Uit deze cijfers blijkt dat er meer mannen worden aangeworven dan vrouwen. Vergeleken bij de vroegere algemene trend, namelijk 70 % mannen en 30 % vrouwen, is de tendens echter positief.

Opmerking :

— Om in een dienst de doorstroming van vrouwen te stimuleren is een goede instroom van vrouwen belangrijk.

— Deze algemene cijfers moeten nader onderzocht worden om de instroom van vrouwen te kunnen verbeteren.

Bijvoorbeeld :

- Zijn het aanstellingen op basis van het examen?
- Hoeveel vrouwelijke/mannelijke kandidaten waren er voor de examens?
- Voor welke functies zijn er vrouwelijke kandidaten?

Voorbeeldprojecten om de instroom van vrouwen te versterken.

a) Vrouwvriendelijke advertenties.

Vrouwvriendelijke advertenties die vrouwen stimuleren om te solliciteren. M/V is dikwijls niet voldoende.

Enkele voorbeelden :

— De B.R.T. heeft volgende zin toegevoegd bij het bekendmaken van de examens : « In het kader van het gelijke-kansenplan spoorde de B.R.T. ook vrouwen aan zich voor dit examen in te schrijven ».

— De E.E.G. schrijft bij de advertenties : « Het Europees parlement voert een personeelsbeleid gericht op gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Vrouwen worden met nadruk verzocht te solliciteren. »

b) Exigences quant au contenu de la fonction :

Ces exigences sont parfois rédigées de telle manière que les femmes ont plus de difficultés à les rencontrer que les hommes.

Il faut donc s'assurer que les exigences sont clairement et correctement décrites et qu'elles correspondent réellement au contenu de la fonction (par exemple, s'assurer que les diplômes et certificats requis sont tous absolument nécessaires).

Une recherche effectuée par Vianen de l'Université de Leiden a révélé que les candidates ont pratiquement les mêmes chances que leurs collègues masculins jusqu'à la dernière phase du processus de sélection. Lors de l'entretien d'embauche, les membres du jury attachent une grande importance à certaines qualités particulières du candidat, aux traits de caractère par exemple; les caractéristiques recherchées sont souvent plus attribuées aux hommes qu'aux femmes (1).

Au moment de l'établissement du profil de la fonction, les responsables de la sélection peuvent se mettre d'accord sur les traits de caractère qu'ils estiment essentiels ainsi que sur la manière de les mettre à l'essai. Ils peuvent utiliser pour cela des procédures standardisées et des formulaires de sélection-types.

La composition du jury a, de toute évidence, un impact considérable sur les éventuels recrutements.

c) Dénominations des fonctions.

La dénomination des fonctions revêt une importance essentielle lorsqu'il s'agit d'encourager les femmes à poser leur candidature pour certaines fonctions. Par exemple, la dénomination « ouvrier » n'est pas spécialement de nature à attirer les femmes.

Officiellement, les dénominations masculines doivent toujours être utilisées. Au sein du Ministère de l'Emploi et du Travail, les dénominations féminines sont utilisées avec l'accord du Ministre.

Afin d'attirer l'attention sur la présence des femmes, on leur a demandé d'utiliser la dénomination féminine. A l'avenir, on a l'intention d'interroger tout nouvel agent féminin recruté sur son intention de porter ou non le titre féminin. Dès son arrivée dans le service, elle peut le mentionner sur le formulaire de renseignements généraux.

d) Changement de mentalités.

Voir projet de communication.

2.2.2. Mouvements de carrière.**2.2.2.1. Participation aux examens.**

a) Nombre d'hommes et de femmes qui, pendant une période d'un an, se sont inscrits, ont participé et ont réussi « l'examen d'accession au niveau supérieur ».

Niveau	Nombre d'examens d'accession au niveau supérieur en 1987								
	Inscrits			Participants			Lauréats		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Niveau 1	1 055	140	1 195	863	125	988	140	19	159
%	88	12	100	87	13	100	88	12	100
Niveau 2	332	186	518	279	155	434	27	17	44
%	64	36	100	64	36	100	61	39	100
Niveau 3	103	68	171	86	57	143	20	1	21
%	60	40	100	60	40	100	95	5	100
Total général	1 490	394	1 884	1 228	337	1 565	187	37	224
%	79	21	100	78	22	100	83	17	100

b) Functie-eisen :

Functie-eisen zijn soms zo gesteld dat vrouwen er minder aan voldoen dan mannen.

Men moet er zich derhalve van vergewissen dat de vereisten klaar en juist beschreven zijn en dat ze werkelijk overeenkomen met het inhoudelijke van het ambt (b.v. zich vergewissen dat de vereiste diploma's en getuigschriften alle volstrekt noodzakelijk zijn).

Uit een onderzoek van Vianen aan de universiteit van Leiden blijkt dat vrouwen tot aan de laatste fase van het selectieproces ongeveer dezelfde kansen hebben als mannelijke sollicitanten. De leden van de selectiecommissie hechten bij het selectiegesprek veel waarde aan het oordeel dat zij hebben over de karaktereigenschappen van de sollicitant. Positieve eigenschappen worden vaker aan mannen toegeschreven dan aan vrouwen (1).

Bij het opstellen van het profiel kan afgesproken worden welke karaktereigenschappen verwacht worden en hoe die eigenschappen getest worden. Daarbij kan er gebruik worden gemaakt van standaardprocedures en standaardselectieformulieren.

Vanzelfsprekend heeft de samenstelling van de selectiecommissie een belangrijke invloed op de mogelijke aanwervingen.

c) Functiebenamingen.

Om vrouwen te stimuleren zich kandidaat te stellen voor bepaalde functies, is de functiebenaming van belang. Bijvoorbeeld de functie van « werkmán » zal weinig vrouwen aantrekken.

Officieel moet nog steeds de mannelijke functiebenaming gebruikt worden. Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft de minister toestemming gegeven om de vrouwelijke functiebenaming te gebruiken.

Om vrouwen meer zichtbaar te maken heeft men aan elke vrouw gevraagd om de vrouwelijke titel te gebruiken. In de toekomst wil men bij elke nieuwe aanstelling onmiddellijk vragen of de vrouw al dan niet de vrouwelijke functietitel wil. Bij aankomst in de dienst kan men dit invullen op het algemeen inlichtingenblad.

d) Algemene mentaliteitsverandering.

Zie communicatieproject.

2.2.2. Doorstroming.

(1) Het aandeel van vrouwen : Barbara Van Balen/Dorien De Wit.

(1) Het aandeel van vrouwen : Barbara Van Balen/Dorien De Wit.

2.2.2.1. Deelname aan examens.

a) Aantal mannen en vrouwen die zich in de loop van één jaar lieten inschrijven, aanwezig waren en slaagden voor « overgangsexamens naar het hoger niveau ».

Niveau	Aantal overgangsexamens naar het hoger niveau in 1987								
	Ingeschreven			Aanwezig			Geslaagd		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Niveau 1	1055	140	1 195	863	125	988	140	19	159
%	88	12	100	87	13	100	88	12	100
Niveau 2	332	186	518	279	155	434	27	17	44
%	64	38	100	64	36	100	61	39	100
Niveau 3	103	68	171	86	57	143	20	1	21
%	60	40	100	60	40	100	95	5	100
Algemeen totaal	1490	394	1 884	1 228	337	1 565	187	37	224
%	79	21	100	78	22	100	83	17	100

• Conclusion :

Proportionnellement au nombre d'inscriptions, le nombre de lauréats féminins est aussi élevé que celui des lauréats masculins, à l'exception du niveau 3 où les femmes qui réussissent sont nettement minoritaires.

Ce dernier phénomène mérite un examen approfondi.

Remarque :

Avoir une idée du nombre de femmes qui posent leur candidature pour un examen de promotion suppose une comparaison avec le nombre total de membres masculins et féminins du personnel.

• Conclusie :

In verhouding tot het aantal inschrijvingen slagen evenveel vrouwen als mannen, uitgezonderd voor niveau 3. Waaronder veel minder vrouwen slagen voor het examen van niveau 3 vraagt verder onderzoek.

Opmerking :

Om te weten of vrouwen zich meer of minder dan mannen kandidaat stellen voor een overgangsexamen moet dit cijfer vergeleken worden met het totaal aantal mannelijke en vrouwelijke personeelsleden.

b) Nombre d'hommes et de femmes qui, pendant une période d'un an, se sont inscrits, ont participé et ont réussi « l'examen d'accession au grade supérieur ».

Niveau	Nombre d'examens d'accession à un grade supérieur								
	Inscrits			Participants			Lauréats		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Niveau 1	82	32	114	67	24	91	34	18	52
%	72 %	28 %	100 %	74 %	26 %	100 %	65 %	35 %	100 %
Niveau 2	3001	1752	4753	2488	1431	3919	517	352	869
%	63 %	37 %	100 %	63 %	37 %	100 %	60 %	40 %	100 %
Niveau 3	119	96	215	91	86	177	39	43	82
%	55 %	45 %	100 %	51 %	49 %	100 %	59 %	41 %	100 %
Total général	3203	1880	5082	2646	1541	4187	590	413	1003
%	63 %	37 %	100 %	63 %	37 %	100 %	59 %	41 %	100 %

b) Aantal mannen en vrouwen die zich in de loop van één jaar lieten inschrijven, aanwezig waren en slaagden voor « examens ter verhoging van graad ».

Niveau	Aantal examens verhoging van graad								
	Ingeschreven			Aanwezig			Geslaagd		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Niveau 1 %	82 72 %	32 28 %	114 100 %	67 74 %	24 26 %	91 100 %	34 65 %	18 35 %	52 100 %
Niveau 2 %	3 001 63 %	1 752 37 %	4 753 100 %	2 488 63 %	1 431 37 %	3 919 100 %	517 60 %	352 40 %	869 100 %
Niveau 3 %	119 55 %	96 45 %	215 100 %	91 51 %	86 49 %	177 100 %	39 59 %	43 41 %	82 100 %
Algemeen totaal %	3 203 63 %	1 880 37 %	5 082 100 %	2 646 63 %	1 541 37 %	4 187 100 %	590 59 %	413 41 %	1 003 100 %

* Conclusion :

Par rapport au nombre total de participants à « l'examen d'accès à un grade supérieur », les femmes sont un peu plus nombreuses à réussir que les hommes.

Tirer des conclusions suppose toutefois que ces chiffres soient comparés avec d'autres données, comme par exemple la présence générale des femmes au niveau concerné, etc.

Exemples de projets destinés à favoriser les mouvements de carrière des femmes.

— Les femmes ont besoin d'être encouragées et aidées si l'intention est qu'elles soient plus nombreuses à participer aux examens et à suivre des formations.

La R.T.T. a organisé des réunions pendant la pause de midi, à l'intention des femmes inscrites aux cours préparatoires aux examens de l'école locale de la R.T.T. Grâce à ces réunions, les femmes sont mieux informées et peuvent alors s'entraider. Le premier résultat à signaler est que les femmes « décrochent » bien moins souvent en cours de formation. Au Ministère de l'Emploi et du Travail, les cours d'apprentissage de maîtrise de soi ont convaincu un certain nombre de femmes à s'inscrire à l'un ou l'autre examen.

— C'est un lieu commun que d'affirmer que les femmes sont nombreuses à devoir combiner le travail professionnel et les tâches ménagères. Mais cela reste une réalité qui leur laisse peu de temps pour étudier. Au Ministère de l'Emploi et du Travail, une place leur est réservée à la bibliothèque où elles peuvent étudier pendant la pause de midi et où l'accompagnement requis leur est également proposé.

— On peut également analyser les examens d'une manière un peu plus détaillée : quelles sont les épreuves les plus ardues pour les femmes? Est-ce l'épreuve technique? On peut alors définir la formation complémentaire requise. Est-ce l'épreuve orale? Il faudra étudier les causes de ces échecs (voir aussi tableaux 2.2.1 Entrées et 2.8.2.2. composition des jurys d'examen).

— L'atmosphère générale qui entoure les examens est, elle aussi, importante. Par exemple, les femmes ne pensent-elles pas un peu trop vite que tout est toujours « arrangé » d'avance et que tous leurs efforts sont vains? Seule une bonne information peut démystifier ces préjugés.

* Conclusie :

In verhouding tot het aantal aanwezigen op het examen slagen vrouwen iets meer bij examens ter verhoging van graad.

Om hieruit conclusies te trekken moeten deze cijfers vergeleken worden met andere cijfers, bijvoorbeeld algemene aanwezigheid van vrouwen in dat niveau, e.d.

Voorbeeldprojecten om doorstroming van vrouwen te stimuleren.

— Om vrouwen te stimuleren om deel te nemen aan opleidingen en examens is een extra stimulans en ondersteuning wenselijk.

De R.T.T. heeft lunchmeetings georganiseerd voor vrouwen die zich inschreven voor cursussen die voorbereiden op de examens van de lokale TT-school. Door deze lunchmeetings zijn de vrouwen beter geïnformeerd en kunnen ze elkaar steunen. Het percentage van vrouwen dat afhaakt ligt veel lager dan vroeger. Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft een aantal vrouwen na een assertiviteitstraining besloten om samen in te schrijven voor een examen.

— Doordat veel vrouwen werk en huishoudelijke taken moeten combineren, blijft er weinig tijd over om te studeren. Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft men in de bibliotheek een plaats voorzien waar vrouwen in de middagpauze kunnen studeren en waar ook studiebegeleiding is.

— Bij het slagen of falen in examens kan nagegaan worden voor welke delen van het examen vrouwen falen. Is dit in het technisch gedeelte, dan kan onderzocht worden welke bijscholing nodig is. Falen vrouwen vooral in het mondeling gedeelte, zal men moeten nagaan hoe dit komt (zie ook tabel 2.2.1 instroom en tabel 2.8.2.2. samenstelling van de examenjury's).

— De sfeer die rond het examen hangt is ook belangrijk. Bijvoorbeeld gaan vrouwen er vlugger vanuit dat het toch al op voorhand bepaald is wie het wordt, dat zij toch geen kans hebben...? Duidelijke informatie kan die mentaliteit doorbreken.

— Lorsque l'organisation de l'examen est annoncée, il est important d'indiquer le nombre de places vacantes et la réserve de recrutement jugée nécessaire.

— Ce sont surtout les chefs immédiats qui peuvent encourager les femmes à présenter des examens (voir projet mentalités).

— Les perspectives de carrière varient en fonction du service auquel l'intéressé est affecté. En cas de recrutement d'hommes et de femmes pour la même fonction — par exemple rédacteur — il arrive fréquemment que les lauréats masculins soient dirigés vers les services techniques, alors que les nouveaux effectifs féminins rejoignent les services administratifs. Or, les possibilités de promotion y sont nettement moins favorables que dans les services techniques. Il serait utile de discuter ce problème avec le service du personnel afin de laisser le choix aux nouveaux fonctionnaires eux-mêmes.

— Une enquête consacrée à la classification des fonctions est en cours à la B.R.T. : les hommes et les femmes qui occupent la même fonction accomplissent-ils aussi les mêmes tâches ou les hommes se voient-ils confier d'autres missions qui leur ouvrent la voie à de meilleures possibilités de promotion?

— Bij de aankondiging van examens kan het belangrijk zijn om mee te delen over hoeveel plaatsen het gaat, of welke reserve men denkt nodig te hebben.

— Vrouwen kunnen vooral aangemoedigd worden door hun onmiddellijke chefs om zich kandidaat te stellen (zie mentaliteitsproject).

— De loopbaanperspectieven zijn verschillend naargelang van de dienst waar het personeelslid in het begin terechtkomt. Bij de aanwerving van mannen en vrouwen in eenzelfde functie, bijvoorbeeld als opsteller, gebeurt het gemakkelijk dat mannen tewerkgesteld worden in technische diensten en vrouwen in administratieve diensten. In deze administratieve diensten is de kans op promotie veel kleiner en zijn er minder mogelijkheden om door te stromen. Gesprekken hierover met de personeelsdienst kunnen ervoor zorgen dat nieuwe werknemers kunnen kiezen in welke dienst ze willen werken.

— Bij de B.R.T. loopt een onderzoek naar de functieclassificatie : hebben mannen en vrouwen in dezelfde functie een gelijk takenpakket of krijgen mannen andere taken toegewezen waardoor ze ook beter kunnen doorstromen?

2.2.2.2. Promotion.

Catégorie		Promus		Candidats	
Type de promotion	Niveau	H	F	H	F
Promotion au départ de candidature	Niveau 1	18	8	136	29
Promotion sur la base du dossier	Niveau 2	52	33		
	Niveau 3	6	10		
	Niveau 4	3	1		
	Total CA	79	52	136	29
	%	60	40	82	18

2.2.2.2. Bevorderingen.

Categorie		Bevorderd		Kandidaten	
Soort bevordering	Niveau	M	V	M	V
Bevordering op basis van kandidatuur	Niveau 1	18	8	136	29
Bevordering op basis van dossier	Niveau 2	52	33		
	Niveau 3	6	10		
	Niveau 4	3	1		
	Totaal AC	79	52	136	29
	%	60	40	82	18

* Conclusions :

Les données relatives au niveau 1 de ce service démontrent que les femmes ont davantage de chances d'obtenir une promotion si elles posent leur candidature.

Pour ce qui est des promotions sur la base du dossier dans le service, il convient de constater que les hommes promus sont plus nombreux que les femmes.

Remarque : Il faut veiller à ne pas extrapoler au départ de ces chiffres car ils ne s'appliquent pas à tous les services.

Les procédures régissant la promotion peuvent varier d'un service à l'autre.

Le rapport analytique devrait exposer la procédure suivie en matière de promotion et commenter les éléments décisifs comme l'ancienneté, l'âge, les recommandations du chef de service, etc...

* Exemples de projet :

— Les chiffres absolus établissent que les femmes posent moins leur candidature. Des actions peuvent être entreprises pour encourager les femmes à poser leur candidature (voir tableau 2.2.1.).

— Amorcer un changement des mentalités afin de démontrer que les femmes peuvent effectivement poser leur candidature pour des fonctions techniques et supérieures (voir projet « mentalité »).

— Un réseau de femmes peut également jouer un rôle important ici.

* Conclusies :

De cijfers van niveau 1 van deze dienst wijzen uit dat, indien vrouwen zich kandidaat stellen zij meer kans hebben om bevorderd te worden.

Bij de bevordering op basis van het dossier moet men vaststellen dat in deze dienst meer mannen worden bevorderd dan vrouwen.

Opmerking : De conclusies uit deze cijfers zijn niet algemeen van toepassing op alle diensten.

Procedures voor bevordering kunnen anders zijn in de verschillende diensten.

Het analytisch rapport zou moeten uitleg verschaffen bij de procedure voor bevorderingen en de elementen die van doorslaggevende aard zijn verklaren zoals anciënniteit, leeftijd, aanbevelingen van het diensthoofd, e.d...

* Voorbeeldprojecten :

— In absolute cijfers stellen vrouwen zich minder kandidaat. Allerlei acties kunnen ondernomen worden om vrouwen te stimuleren zich kandidaat te stellen (zie tabel 2.2.1.).

— Een mentaliteitsverandering op gang brengen om erop te wijzen dat ook vrouwen kandidaat kunnen zijn voor hogere en technische functies (zie mentaliteitsproject).

— Een netwerk van vrouwen kan hier ook een belangrijke rol spelen.

2.2.2.2. Composition des jurys d'examens (en chiffres absolus et en pourcentages).

Tableau a) Néerlandophones.

Membres du jury d'examen, professeurs et enseignants des concours et examens du Secrétariat permanent de Recrutement	Hommes		Femmes		Total	
	CA	%	CA	%	CA	%
Niveau I	83	96	3	4	86	100
Niveau II	39	85	7	15	46	100
Niveau III	15	94	1	7	16	100
Niveau IV	3	75	1	25	4	100

Tableau b) Francophones.

Membres du jury d'examen, professeurs et enseignants des concours et examens du Secrétariat permanent de Recrutement	Hommes		Femmes		Total	
	CA	%	CA	%	CA	%
Niveau I Francophones	83	92	7	8	90	100
Niveau II	44	79	12	21	56	100
Niveau III	12	75	4	25	16	100
Niveau IV	4	67	2	33	6	100

* Conclusion : Ces données fournies par le S.P.R. ne laissent aucun doute sur la sous-représentation des femmes dans les jurys. La situation est indéniablement plus favorable du côté francophone.

2.2.2.2. Samenstelling van examencommissies (in absolute cijfers en procenten).

Tabel a) Nederlandstalig.

Leden van de examencommissie, professoren en leraren van de wervings- en loopbaanexamens van het Vast Wervingssecretariaat	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
Niveau I	83	96	3	4	86	100
Niveau II	39	85	7	15	46	100
Niveau III	15	94	1	7	16	100
Niveau IV	3	75	1	25	4	100

Tabel b) Franstalig.

Leden van de examencommissie, professoren en leraren van de wervings- en loopbaanexamens van het Vast Wervingssecretariaat	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
Niveau I Franstalig	83	92	7	8	90	100
Niveau II	44	79	12	21	56	100
Niveau III	12	75	4	25	16	100
Niveau IV	4	67	2	33	6	100

* Conclusie : uit deze cijfers van het V.W.S. blijkt duidelijk dat vrouwen ondervetegenwoordigd zijn in de examencommissies. De toestand van de franstaligen is evenwel gevoelig beter dan die van de nederlandstaligen.

Exemples de projets visant à augmenter le nombre de femmes dans les jurys d'examen.

— Communiquer au service du personnel des noms de spécialistes féminins au moment de l'organisation d'examens.

— Au cas où le jury d'examen ne comprendrait aucune femme, un membre féminin de la Commission interne d'accompagnement pourrait participer au jury. Un effort supplémentaire pourrait être consenti pour trouver davantage de femmes en qualité de membres externes du jury (ceci ne vaut bien entendu que pour les services et organismes qui organisent eux-mêmes leurs concours et examens).

Remarque: Il est inexact que les femmes dans un jury sont automatiquement mieux disposées envers les candidats féminins. Une enquête effectuée par l'Université de Leiden a d'ailleurs révélé que les sélectionneurs féminins voient, à leur tour, le candidat idéal comme une personne possédant des qualités « masculines ».

Mais les femmes s'opposent à la discrimination. Leur seule présence crée un climat rassurant pour les candidates qui se montreront ainsi un peu moins tendues. (1)

Voorbeeldprojecten voor de samenstelling van examen commissies.

— Bij het organiseren van examens namen van deskundige vrouwen doorgeven aan de personeelsdienst.

— Als er geen vrouwen zetelen in de examencommissie kan een vrouwelijk lid van de interne begeleidingscommissie deelnemen aan de commissie. Men kan een extra inspanning doen om bij de externe commissieleden naar vrouwen te zoeken (dit geldt vanzelfsprekend slechts voor de diensten en instellingen die zelf hun examens en vergelijkende examens organiseren).

Opmerking : Het is niet zo dat vrouwen automatisch vrouwelijke kandidaten gunstiger beoordelen. Uit onderzoek aan de universiteit van Leiden bleek dat ook vrouwelijke selecteurs de ideale sollicitant zien als iemand met « mannelijke » eigenschappen.

Vrouwen letten er wel op dat er minder gediscrimineerd wordt. Dit schept voor vrouwelijke sollicitanten een veiliger klimaat. (1).

(1) Het aandeel van vrouwen : Barbara Van Balen/Dorien De Wit.

(1) Het aandeel van vrouwen : Barbara Van Balen/Dorien De Wit.

2.3. Régime de prestations.

2.3.1. a) Nombre d'hommes et de femmes selon le taux d'activité et le niveau (en chiffres absolus).

	Plein temps			Temps partiel			Total (plein temps/ temps partiel)
	H	F	T	H	F	T	T
Niveau 1	8 176	1 188	9 364	198	171	369	9 733
Niveau 2	15 886	6 605	22 491	333	1 758	2 091	24 582
Niveau 3	9 992	7 040	17 032	184	2 366	2 550	19 582
Niveau 4	7 828	4 423	12 251	283	3 128	3 411	15 662
Total	41 882	19 256	61 138	998	7 423	8 421	69 559

2.3.1. b) Nombre d'hommes et de femmes selon le taux d'activité et le niveau (en pourcentages).

	Plein temps			Temps partiel			Total (plein temps/ temps partiel)
	H	F	T	H	F	T	Total
Niveau 1	84	12,2	96,2	2	1,8	3,8	100
Niveau 2	64,6	26,9	91,5	1,4	7,1	8,5	100
Niveau 3	51	36	87	1	12	13	100
Niveau 4	50	28,2	78,2	1,8	20	21,8	100
Total	60,2	27,7	87,9	1,4	10,7	12,1	100

2.3. Activiteitsgraad.

2.3.1. a) Aantal mannen en vrouwen volgens activiteitsgraad en niveau (in absolute cijfers).

	Voltijds			Deeltijds			Totaal deeltijds & voltijds
	M	V	T	M	V	T	T
Niveau 1	8 176	1 188	9 364	198	171	369	9 733
Niveau 2	15 886	6 605	22 491	333	1 758	2 091	24 582
Niveau 3	9 992	7 040	17 032	184	2 366	2 550	19 582
Niveau 4	7 828	4 423	12 251	283	3 128	3 411	15 662
Totaal	41 882	19 256	61 138	998	7 423	8 421	69 559

2.3.1. b) Aantal mannen en vrouwen volgens activiteitsgraad en niveau (in procenten %).

	Voltijds			Deeltijds			Totaal deeltijds & voltijds
	M	V	T	M	V	T	T
Niveau 1	84	12,2	96,2	2	1,8	3,8	100
Niveau 2	64,6	26,9	91,5	1,4	7,1	8,5	100
Niveau 3	51	36	87	1	12	13	100
Niveau 4	50	28,2	78,2	1,8	20	21,8	100
Totaal	60,2	27,7	87,9	1,4	10,7	12,1	100

* Conclusion :

— Au niveau 1, une minorité travaille à temps partiel; les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à avoir choisi cette formule.

— Au niveau 4, la plupart des effectifs — et surtout les femmes — travaillent à temps partiel.

— $\pm 28\%$ des femmes travaillent à temps partiel, dont plus de la moitié aux niveaux 3 et 4.

Remarque :

— Le service, bien que tenu de respecter la réglementation, a-t-il pris dans les faits des mesures spécifiques afin d'assouplir ou au contraire, d'empêcher le travail à temps partiel?

— Indépendamment de la réglementation en vigueur, les possibilités de promotion, de formation, etc. sont-elles réduites dans les faits pour le personnel qui travaille à temps partiel?

— Eu égard aux possibilités légales ou réglementaires de pourvoir au remplacement, y a-t-on ou non eu recours en cas de demande de prestations réduites?

2.3.2. Nombre d'hommes et de femmes ayant eu recours, dans le courant d'une année, à l'un des régimes de prestations réduites.

* Conclusion :

Il ressort des projets-pilotes que les femmes sont plus nombreuses à recourir aux mesures visant à réduire ou arrêter temporairement leurs prestations.

* Exemples de projets :

— Informer tous les membres du service des possibilités de prendre des congés pour combiner les responsabilités familiales et professionnelles et en préciser les conséquences sur la carrière, par exemple sur l'ancienneté. Une brochure réalisée en collaboration avec par exemple le service du personnel et/ou les syndicats, peut résoudre le problème de communication de ces informations.

— Des mesures spéciales peuvent être prises en faveur des personnes qui interrompent leur carrière professionnelle pendant une longue période afin qu'elles puissent maintenir le contact avec le service et afin de faciliter leur réintégration.

— Prendre des initiatives dans le domaine de la garde des enfants, surtout pendant les vacances scolaires; la demande de prestations réduites diminuera. (voir aussi tableau 1.8.).

2.4. Absences pour maladie.

2.4.1. Nombre d'hommes et de femmes par nombre de journées d'absence pour maladie pendant une période d'un an, selon le niveau et la catégorie d'âges (en chiffres absolus).

Absence pour maladie nombre moyen de jours		
Catégorie d'âges	H	F
21 — 30	11	12
31 — 40	15	21
41 — 50	15	32
51 — 65	39	43

* Conclusion :

L'absence pour maladie augmente avec l'âge.

2.4.2. Nombre moyen de jours de maladie par niveau et par catégorie (en chiffres absolus).

2.4.2.1. Services techniques.

	Nombre moyen journées d'absence pour maladie	
	H	F
Niveau 1	6,13	1,12
Niveau 2	13,13	4,43
Niveau 3	18,45	22,21
Niveau 4	21,69	29,81

* Conclusie :

— In niveau 1 werkt een kleine minderheid deeltijds, waarvan iets meer mannen dan vrouwen.

— In niveau 4 werkt het grootste aantal personen deeltijds waaronder opvallend meer vrouwen dan mannen.

— $\pm 28\%$ van de vrouwen werkt deeltijds waarvan meer dan de helft in niveau 3 en 4.

Opmerking :

— Heeft de dienst, hoewel hij de reglementen moet naleven, in de praktijk specifieke maatregelen getroffen om deeltijdse arbeid te versoepelen of integendeel te verhinderen?

— Los van de geldende reglementen, heeft wie deeltijds werkt feitelijk minder mogelijkheden voor promotie, opleiding e.d.?

— Rekening houdend met de wettelijke of reglementaire mogelijkheden om te vervangen, roept men die in wanneer iemand vermindering van de arbeidsprestatie vraagt?

2.3.2. Aantal mannen en vrouwen die in de loop van 1 jaar gebruik hebben gemaakt van één van de mogelijkheden tot verminderde prestaties.

* Conclusie :

Uit al de pilootprojecten blijkt dat vrouwen meer beroep doen op maatregelen om hun prestaties tijdelijk te verminderen of te stoppen.

* Voorbeeldprojecten :

— Iedereen in de dienst informeren over de mogelijkheden om verlof te nemen om arbeid en gezin te combineren en over de gevolgen hiervan op de loopbaan, bijvoorbeeld op de anciënniteit. Dit kan via een brochure in samenwerking met bijvoorbeeld de personeelsdienst en/of de vakbond.

— Voor hen die tijdelijk hun loopbaan voor lange duur onderbreken, kunnen maatregelen voorzien worden om de band met de dienst te houden en om een reïntegratie te vergemakkelijken.

— Initiatieven rond kinderopvang, vooral tijdens de schoolvakanties, kunnen de vraag naar vermindering van arbeidsprestaties doen dalen. (zie ook tabel 1.8.).

2.4. Ziekteafwezigheid.

2.4.1. Aantal mannen en vrouwen volgens aantal dagen ziekteafwezigheid gedurende 1 jaar naar niveau en naar leeftijdsklasse (in absolute cijfers).

Ziekteafwezigheid gemiddeld aantal dagen		
Leeftijdsklasse	M	V
21 — 30	11	12
31 — 40	15	21
41 — 50	15	32
51 — 65	39	43

* Conclusie :

Naarmate de leeftijd stijgt, stijgt het gemiddeld aantal ziekte-dagen.

2.4.2. Gemiddeld aantal ziekte-dagen naar niveau per categorie (in absolute cijfers).

2.4.2.1. Technische diensten.

	Gemiddeld aantal ziekte-dagen	
	M	V
Niveau 1	6,13	1,12
Niveau 2	13,13	4,43
Niveau 3	18,45	22,21
Niveau 4	21,69	29,81

2.4.2.2. Services administratifs.

	Nombre moyen journées d'absence pour maladie	
	H	F
Niveau 1	10,94	5,0
Niveau 2	17,74	7,41
Niveau 3	25,20	18,40
Niveau 4	24,48	18,36

* Conclusion :

— Parmi le personnel administratif, les hommes sont plus souvent absents que les femmes.

— Parmi le personnel technique, les femmes sont plus souvent absentes que les hommes aux niveaux 3 et 4. Cela s'explique peut-être par le fait qu'il s'agit de fonctions « typiquement féminines » (personnel d'entretien — personnel des restaurants) où les activités sont répétitives et peu intéressantes.

Remarque :

L'absentéisme est élevé dans ce service, surtout pour les niveaux 3 et 4.

A noter qu'aux niveaux 1 et 2, l'absentéisme pour cause de maladie est plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

* Exemples de projets :

— Les entretiens de fonction (voir 2.1.3.2.) permettent d'examiner si la nature du travail, l'absence de possibilités de garde d'enfants, etc... influencent le taux d'absentéisme, et d'analyser aussi les moyens d'y remédier.

— Dans les niveaux où l'absentéisme est élevé, on pourrait examiner la manière de rendre le travail plus intéressant, par exemple par l'amélioration et l'assouplissement des conditions de travail, l'introduction d'un système de rotation, etc.

— Formation spécifique (voir tableau 2.7.).

2.5. Congé de maternité.

Ces données sont intéressantes pour réfuter le préjugé selon lequel les femmes sont trop souvent absentes pour cause de grossesse.

L'absence moyenne, sur base annuelle, par travailleuse peut par exemple être comparée avec le taux de maladie.

2.6. Représentation dans les organes compétents.

2.4.2.2. Administratie.

	Gemiddeld aantal ziekte-dagen	
	M	V
Niveau 1	10,94	5,0
Niveau 2	17,74	7,41
Niveau 3	25,20	18,40
Niveau 4	24,48	18,36

* Conclusie :

— Bij het administratief personeel zijn mannen meer dan vrouwen afwezig in deze dienst.

— In het technische kader zijn vrouwen in niveau 3 en 4 mee afwezig dan mannen. Dit zou kunnen te wijten zijn aan de « typische vrouwelijke beroepen » zoals onderhouds- en restaurant personeel, waar men te maken heeft met weinig interessant en zeer repetitief werk.

Opmerking :

Vooral in niveau 3 en 4 is er een hoog ziektecijfer in deze dienst

Kenmerkend is dat in niveau 1 en 2 mannen meer afwezig zijn dan vrouwen wegens ziekte-dagen.

* Voorbeeldprojecten :

— In de functioneringsgesprekken (zie 2.1.3.2.) kan onderzocht worden of de aard van het werk, gebrek aan kinderopvang, e.d. aanleiding geven tot een hoger ziektecijfer en hoe dit kan verholpen worden.

— In de niveaus met een hoog ziektecijfer kan onderzocht worden op welke wijze de arbeid interessanter kan gemaakt worden door bijvoorbeeld rotatie, verbetering van de arbeidsomstandigheden, versoepeling van de arbeidsvoorwaarden,...

— Specifieke vorming (zie tabel 2.7.).

2.5. Zwangerschapsverlof.

Deze gegevens zijn interessant om het vooroordeel te weerleggen dat vrouwen dikwijls afwezig zijn wegens zwangerschap.

De gemiddelde afwezigheid per vrouwelijke werknemer op jaarbasis kan vergeleken worden met bijvoorbeeld het ziektecijfer.

2.6. Vertegenwoordiging in bevoegde organen.

Nombre d'hommes et de femmes siégeant dans les organes de décision, de concertation et consultatifs dotés d'une autre compétence dans le service public (en chiffres absolus et en pourcentages).

Nom	Nombre de membres de l'organe											
	Président		Membre effectif		Membre suppléant		Total					
	H	F	H	F	H	F	H		F		T	
							CA	%	CA	%	CA	%
A. Conseil d'administration	10	1		1			10	83	2	17	12	100
B. Concertation personnel	18		19	2		1	37	93	3	7	40	100
C. Organes consult. Comité Consultation synd.	8		7			1	15	24	1	6	16	100
Total	36	1	26	3		2	62	91	6	9	68	100

Aantal mannen en vrouwen die zetelen in beslissende, overleg-adviserende organen of organen met andere bevoegdheid in de overheidsdienst (in absolute cijfers en procenten).

Naam	Aantal leden van het orgaan											
	Voorzitter		Effectief lid		Plaatsvervangend lid		Totaal					
	M	V	M	V	M	V	M		V		T	
							AC	%	AC	%	AC	%
A. Raad van bestuur	10	1		1			10	83	2	17	12	100
B. Personeeloverleg	18		19	2		1	37	93	3	7	40	100
C. Adviesorganen Syndicale raad van advies	8		7			1	15	24	1	6	16	100
Totaal	36	1	26	3		2	62	91	6	9	68	100

* Conclusion :

Les femmes sont rares parmi les membres des organes à compétence de décision, de concertation et d'avis du service concerné.

* Exemples de projets :

Il est important d'intégrer la politique d'action positive dans toutes les structures de l'organisation. Dans ce contexte, il faut insister pour que les membres de la commission d'accompagnement interne siègent dans les principaux organes à compétence de décision, de concertation et d'avis. Il leur appartiendra, tout naturellement, de tenir compte des impératifs de la politique d'égalité des chances dans la recherche de solutions à des problèmes déterminés.

Pour les organes compétents, l'objectif pourrait être d'atteindre le quota suivant : les 2/3 des membres tout au plus peuvent appartenir au même sexe. (cfr. réglementations existantes pour organes consultatifs nationaux).

2.7. Formation.

Nombre d'hommes et de femmes qui ont suivi une formation interne organisée dans le courant de l'année académique 1987-1988.

Nature de la formation	H		F		T	
	CA	%	CA	%	CA	%
Promotion sociale	45	60	31	40	76	100
Management	156	75	51	25	207	100
Bureautique/informatique	116	44	148	56	264	100
Technique	7	87	1	13	8	100
Total CA	324	58	231	42	555	100

* Conclusie :

Weinig vrouwen zijn aanwezig in de beslissings-, overleg- en adviesorganen.

* Voorbeeldprojecten :

Het is zeer belangrijk dat het positieve actiebeleid wordt ingebouwd in alle structuren van de organisatie. Zo dient erop aangedrongen dat leden van de interne begeleidingscommissie ook zetelen in belangrijke overleg- en adviesorganen. Bij het zoeken van oplossingen voor bepaalde problemen kunnen zij ook het gelijke kansenbeleid voor ogen houden.

Voor de bevoegde organen kan men een quotum nastreven bijvoorbeeld maximum 2/3de van de leden mogen van hetzelfde geslacht zijn (cfr. reeds bestaande wettelijke regels voor nationale adviesorganen).

2.7. Vorming.

Aantal mannen en vrouwen die interne vorming volgden georganiseerd tijdens het academiejaar 1987-1988.

Aard van de opleiding	M		V		T	
	AC	%	AC	%	AC	%
Sociale promotie	45	60	31	40	76	100
Management	156	75	51	25	207	100
Burotica/informatica	116	44	148	56	264	100
Techniek	7	87	1	13	8	100
Totaal AC	324	58	231	42	555	100

* Exemples de projets :

La R.T.T. a organisé, pendant la pause de midi, des réunions destinées à appuyer les femmes qui suivent des formations (point 2.2.2.).

— Formations spécifiques pour les femmes comme l'apprentissage de techniques de maîtrise de soi, la planification de la carrière, etc. : elles sont bien accueillies (voir point 2.1.3.2.).

— Afin de donner aux actions, des chances maximales de succès, la formation concernant les actions positives peut être intégrée dans les formations existantes (voir projet de communication).

2.8. Facilités permettant de combiner la vie professionnelle et la vie familiale.

2.8.1. Garde d'enfants (si pertinent).

2.8.1.1. Crèche et pouponnière (1-3 ans).

Parent qui amène l'enfant et vient le reprendre	B.R.T.
Mère	14
Père	11
Mère et père	19
Mère célibataire	2
Mère divorcée + père	2
Total	48

— La crèche est agréée et subsidiée par « Kind en Gezin » et est aussi accessible aux enfants du quartier. Sa capacité atteint 28 enfants; en 1988, 56 enfants étaient inscrits dont 48 étaient des enfants du personnel de la B.R.T.; le taux d'occupation atteignait 75,3 %.

* Conclusion : La crèche répond à un besoin réel du personnel.

* Exemples de projets :

— Organiser des enquêtes au sujet de la nécessité de structures de garde d'enfants.

— La R.T.T. a mené une enquête en la matière; les résultats ont mené à l'ouverture d'une crèche pour 10 enfants.

— Des informations sur les structures de garde dans la région sont également utiles pour le personnel.

— La Commission du Travail des Femmes réalise une enquête sur les différentes formes de garde d'enfants auprès des Ministères et des organismes d'intérêt public.

2.8.1.2. Garde des enfants scolarisés.

Année	Carnaval	Pâques	Été	Toussaint
72 — 78	11	28	38	1
78 — 81	18	31	49	8
81 — 86	14	25	54	9
Moyenne présences par jour	25	29	39	11

* Conclusion :

Le grand nombre d'inscriptions révèle que la garde des enfants pendant les vacances répond à un besoin manifeste.

* Exemples de projets :

— La B.R.T.-Sport en Speelbos assure la garde des enfants des membres du personnel, âgés de 3 à 18 ans, pendant les vacances scolaires (sauf pendant les vacances de Noël). Ce service a été créé en 1983; c'était au départ une initiative de quelques membres du personnel mais le service est à présent géré par l'A.S.B.L. Sociale Werken de la B.R.T.

— La R.T.T. organise une garde d'enfants les mercredis après-midi et les jours de congés scolaires dans différentes régions T.T. : Namur, Malines, Courtrai.

Il y a une moyenne de 25 enfants le mercredi après-midi.

* Voorbeeldprojecten :

— Om vrouwen te ondersteunen bij het volgen van opleidingen heeft de R.T.T. luchmeetings georganiseerd (zie punt 2.2.2.).

— Specifieke vorming voor vrouwen zoals assertiviteitstraining loopbaanplanning e.a. worden als positief ervaren (zie punt 2.1.3.2.).

— Om de acties te doen slagen kan men vorming rond de gelijke kansenproblematiek integreren in de bestaande opleidingen (zie communicatieproject).

2.8. Faciliteiten om beroeps- en gezinsleven te combineren.

2.8.1. Kinderopvang (indien relevant).

2.8.1.1. Kinderdagverblijf (1-3 jaar).

Ouder die kind haalt en brengt	B.R.T.
Moeder	14
Vader	11
Moeder en vader	19
Alleenstaande moeder	2
Gescheiden moeder + vader	2
Totaal	48

— Het kinderdagverblijf is erkend en gesubsidieerd door « Kin en Gezin » en is ook toegankelijk voor kinderen van omwonenden. De capaciteit is 28 kinderen, in 1988 waren er 56 kinderen ingeschreven onder wie 48 van B.R.T.-personeelsleden en was de bezettingsgraad 75,3 %.

* Conclusie : Het kinderdagverblijf van de B.R.T. beantwoordt aan een nood bij het personeel.

* Voorbeeldprojecten :

— Enquêtes organiseren rond de noodzaak van kinderopvang.

— Bij de R.T.T. heeft men een enquête georganiseerd en op basis daarvan een kinderdagverblijf opgericht voor 10 kinderen.

— Ook informatie over opvangmogelijkheden in de regio is nuttig voor de personeelsleden.

— De Commissie Vrouwenarbeid werkt aan een enquête over verschillende vormen van kinderopvang bij de ministeries en de instellingen van openbaar nut.

2.8.1.2. Opvang van schoolgaande kinderen.

Jaar	Krokus	Pasen	Zomer	Herfst
72 — 78	11	28	38	1
78 — 81	18	31	49	8
81 — 86	14	25	54	9
Gemiddeld per dag aanwezig	25	29	39	11

* Conclusie :

Uit het groot aantal inschrijvingen blijkt dat opvang in de vakantie beantwoordt aan een nood.

* Voorbeeldprojecten :

— Het B.R.T.-Sport en Speelbos verzekert de opvang van 3 tot 18-jarige kinderen van personeelsleden tijdens de schoolvakantie (behalve de kerstvakantie). Het werd opgericht in 1983 en is aanvankelijk een initiatief van enkele personeelsleden, nu wordt het beheerd door de V.Z.W. Sociale Werken van de B.R.T.

— De R.T.T. organiseert opvang voor woensdagmiddag en snepvakanties in diverse T.T. gewesten : Namen, Mechelen, Kortrijk.

Gemiddeld zijn er 25 kinderen aanwezig per woensdag.

— Le Ministère de l'Emploi et du Travail organise la garde d'enfants pendant les vacances scolaires. Les frais de transport sont remboursés (transports en commun).

— Le Ministère de la Santé publique organise aussi une garde d'enfants pendant les vacances scolaires.

Remarque :

Les services extérieurs de plusieurs Ministères n'ont pas suffisamment de membres du personnel pour organiser leurs propres services de garde d'enfants. La collaboration avec d'autres services extérieurs et avec des initiatives locales peut apporter ici une solution.

3. Projet de communication destiné à infléchir les mentalités.

Réaliser l'égalité de fait entre hommes et femmes suppose un changement des mentalités. Les projets d'actions menés à cet effet ne peuvent être classés dans l'un ou l'autre tableau présentés ci-avant.

Un certain nombre d'exemples de projets dont le but est d'influencer les mentalités est repris ci-après.

a) Afin d'informer tous les membres de leur personnel, la B.R.T., la R.T.T. et la province de Limbourg ont mis au point une brochure concernant les actions positives et les actions menées dans l'entreprise elle-même. Tout nouveau travailleur reçoit une telle brochure.

b) La R.T.T. a organisé une exposition ambulatoire qui est en fait une campagne de sensibilisation à l'intention des femmes à la R.T.T. Des autocollants, des affiches sur les voitures de service et des joggings ont fait connaître l'existence des actions positives.

c) Le journal du personnel de la B.R.T. et du Ministère de l'Emploi et du Travail a publié plusieurs articles sur les actions positives ou un thème corollaire.

d) Un magazine concernant les actions positives a été créé à la R.T.T. et au Ministère de l'Emploi et du Travail.

e) Il existe tant à la R.T.T. que dans certaines entreprises privées, des brochures destinées à sensibiliser les cadres moyens et les chefs hiérarchiques directs à la problématique de l'égalité des chances pour hommes et femmes. L'importance de telles brochures a été soulignée dans la recherche de l'U.I.A. : « Een onderzoek naar de participatie van vrouwen in de ondernemingen : een evaluatie van het personeelsbeleid. »

« Wat steeds naar voor komt in het onderzoek is het belang van informatie en communicatie. Alhoewel de bedrijfsleiding vaak een open en communicatief klimaat nastreeft, zien we dat ook zij nog regelmatig botsen op de directe chefs en ploegoversten. Deze hebben blijkbaar een onomstootbare positie binnen het bedrijf, meestal gebaseerd op technische kunde en anciënniteit.

Zij kunnen initiatieven waar zij niet achter staan, sterk bemoeilijken. Wanneer het management maatregelen neemt, zowel op het vlak van personeelsbeleid als van bedrijfscultuur, zullen zij rekening moeten houden met deze directe oversten. Ze moeten bij het beleid betrokken worden. Anders zullen de vooropgestelde initiatieven slechts moeizaam bereikt worden. »

f) Les cadres moyens et les chefs directs peuvent donner des informations sur les emplois vacants et encourager les femmes à poser leur candidature ou à suivre une formation.

g) Des séminaires sur les actions positives sont prévus dans le cadre des formations menant à la fonction de chef de section administratif et technique et chef de département à la R.T.T.

h) Afin d'informer et de sensibiliser les cadres supérieurs, un rapport leur est communiqué chaque année sur les activités réalisées dans le contexte du plan d'actions positives et du rapport analytique.

i) Dans le cadre des actions positives, il est important de faire du harcèlement sexuel un sujet de discussion. Afin d'informer les membres du personnel, les brochures « Sex Collègue. Ex-Collègue? » publiées par le Cabinet de l'Emancipation sociale peuvent être utilisées.

j) Les syndicats jouent eux aussi un rôle essentiel dans le lancement des actions positives, dans la communication d'informations et dans la formation des militantes. Eux aussi peuvent contribuer à infléchir les mentalités.

k) Il ne faut enfin pas non plus oublier que les constatations intéressantes, les données chiffrées, les évaluations des projets d'actions positives peuvent être communiqués au personnel par le biais des canaux de communication internes.

l) La sensibilisation ne se conçoit pas sans une action continue, non pas par le moyen de slogans mais par des exemples concrets et des données de fait. Tous les projets d'actions positives contiennent des éléments intéressants dans la perspective de la sensibilisation.

m) A terme, l'action positive doit être intégrée dans la politique globale du personnel; à ce moment là elle aura un effet bénéfique pour tous.

— Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid organiseert kinderopvang tijdens de schoolvakanties. De onkosten voor openbaar vervoer worden terugbetaald.

— Het Ministerie van Volksgezondheid organiseert ook opvang tijdens de schoolvakanties.

Opmerking :

Verschillende ministeries hebben buitendiensten met een te klein aantal personeelsleden om eigen kinderopvang op te richten. Samenwerking met andere buitendiensten en met lokale initiatieven kan hier een oplossing bieden.

3. Communicatieproject om de mentaliteit te beïnvloeden.

Om de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bereiken zal de mentaliteit moeten veranderen. Actieprojecten rond mentaliteitsverandering zijn niet zomaar te plaatsen onder één of ander tabel.

Hieronder vindt u een aantal voorbeelden van projecten die de mentaliteit beïnvloeden.

a) Om al de werknemers te informeren is bij de B.R.T., R.T.T. en de provincie Limburg een brochure uitgewerkt over positieve actie en de acties in de eigen onderneming. Elke nieuwe werknemer ontvangt zo'n brochure.

b) De R.T.T. heeft met behulp van een rondreizende tentoonstelling een sensibiliseringscampagne opgezet voor de vrouwen in de R.T.T. Door middel van stickers, affiches op de bedrijfswagens en joggingpakken heeft men positieve actie bekendgemaakt.

c) In het personeelsblad van de B.R.T. en het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling zijn verschillende artikels verschenen over positieve actie of een daarmee samenhangend thema.

d) Bij de R.T.T. en het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling is er een tijdschrift ontstaan rond positieve actie.

e) Bij de R.T.T. en in de privé-ondernemingen zijn er brochures om het middenkader en de directe chefs te sensibiliseren rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Het belang hiervan wordt onderstreept in het onderzoek van de U.I.A. : « Een onderzoek naar de participatie van vrouwen in de ondernemingen : een evaluatie van het personeelsbeleid. »

« Wat steeds naar voor komt in het onderzoek is het belang van informatie en communicatie. Alhoewel de bedrijfsleiding vaak een open en communicatief klimaat nastreeft, zien we dat ook zij nog regelmatig botsen op de directe chefs en ploegoversten. Deze hebben blijkbaar een onomstootbare positie binnen het bedrijf, meestal gebaseerd op technische kunde en anciënniteit.

Zij kunnen initiatieven waar zij niet achter staan, sterk bemoeilijken. Wanneer het management maatregelen neemt, zowel op het vlak van personeelsbeleid als van bedrijfscultuur, zullen zij rekening moeten houden met deze directe oversten. Ze moeten bij het beleid betrokken worden. Anders zullen de vooropgestelde initiatieven slechts moeizaam bereikt worden. »

f) Het middenkader en de directe chefs kunnen informatie geven over vacatures en vrouwen stimuleren om zich kandidaat te stellen of om een opleiding te volgen.

g) In de vorming voor administratief en technisch sectiechef en voor afdelingschef bij de R.T.T. zijn er seminaries over positieve actie voorzien.

h) Om het hoger kader te informeren en te sensibiliseren wordt hen elk jaar een verslag gestuurd van de activiteiten van het positieve-actieplan en het analytisch rapport.

i) In het kader van de positieve actie is het belangrijk om ongewenst seksueel gedrag bespreekbaar te maken. Om personeelsleden te informeren kunnen de brochures « Sex-collega, ex-collega », uitgegeven door het Kabinet van Maatschappelijke Emancipatie, gebruikt worden.

j) Ook de vakbonden spelen een cruciale rol bij positieve acties, informatiedoorstroming en vorming van militanten. Ook zij kunnen de mentaliteit gunstig beïnvloeden.

k) And last but not lest dienen interessante bevindingen, cijfergegevens, evaluaties van positieve actieprojecten medegedeeld te worden aan het personeel via de geëigende communicatiekanalen.

l) Om de mentaliteit te beïnvloeden is een continuë actie nodig, niet met slogans, maar met concrete voorbeelden en gegevens. Uit alle positieve actieprojecten kunnen elementen gehaald worden voor sensibilisering.

m) Positieve actie moet op termijn geïntegreerd worden in heel het personeelsbeleid en komt iedereen ten goede.