



**PARLEMENT BRUXELLOIS  
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2021-2022

29 OKTOBER 2021

---

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK  
PARLEMENT**

---

**BIJLAGE  
BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING**

---

**GENDERNOTA  
2022**

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

29 OCTOBRE 2021

---

**PARLEMENT DE LA RÉGION  
DE BRUXELLES-CAPITALE**

---

**ANNEXE  
À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL**

---

**NOTE DE GENRE  
2022**

## **Gendernota en verantwoordingsfiches**

Art.2 van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stipuleert dat

§ 2 de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, per opdracht worden uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 3. De Brusselse Hoofdstedelijke Regering een methode uitwerkt om de genderdimensie te integreren in het geheel van de begrotingscyclus.

Die methode werd uitgewerkt in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 14 juli 2016 tot invoering van een methode om de genderdimensie te integreren in de begrotingscyclus.

Art. 4. § 1 stipuleert dat de kredieten betreffende de basisallocaties van categorie 2 geïntegreerd dienen te worden in de in artikel 2, § 2 van de ordonnantie genderdimensie bedoelde gendernota. Deze nota wordt, voor de diensten van de Regering en instellingen, eveneens opgenomen in de Algemene Toelichting betreffende ieder ontwerp van initiële algemene uitgavenbegroting en middelenbegroting.

Art. 2. § 2, 2° definieert categorie 2 als volgt : « zij bevat de basisallocaties die kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers die specifiek de gelijkheid van vrouwen en mannen beogen te bevorderen ».

Art. 4. § 2 bepaalt : 2. Voor de kredieten betreffende de basisallocaties van categorie 3, dient per basisallocatie een verantwoordingsfiche door de met de raming van de begrotingskredieten belaste personeelsleden, in samenspraak met de gendercoördinatoren en gendercorrespondenten, opgesteld te worden waarin het resultaat van de genderanalyse opgenomen wordt.

## **HOOFDSTUK I Inleiding**

Door het kabinet Begroting en het kabinet Gelijke Kansen

Hoewel gelijke rechten voor mannen en vrouwen in ons rechtsstelsel zijn opgenomen ervaren vrouwen in de realiteit van de feiten dagelijks een reeks ongelijkheden

## **Note de genre et fiches justificatives**

Art.2 de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale stipule que

§ 2 les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par mission dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 3. le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

Cette méthode a été développée dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.

Art. 4 § 1 stipule que les crédits relatifs aux allocations de base de la catégorie 2 doivent être intégrés dans la note de genre visée à l'article 2 § 2 de l'ordonnance dimension de genre. Cette note est également reprise, pour les services du Gouvernement et les organismes, dans l'Exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses et de budget des voies et moyens initial.

Art. 2. § 2, 2° définit la catégorie 2 comme suit : « elle comprend les allocations de base comportant des crédits relatifs aux dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ».

L'art. 4 § 2 stipule : 2. Pour les crédits relatifs aux allocations de base de la catégorie 3, les agents chargés de l'estimation des crédits budgétaires sont tenus de rédiger par allocation de base une fiche justificative qui reprend le résultat de l'analyse de genre, et ce en concertation avec les coordinateurs de genre et les correspondants de genre.

## **CHAPITRE I Introduction**

Par le cabinet du Budget et le cabinet Egalité des chances

Si l'égalité de droits entre les hommes et les femmes est inscrite de dans notre système juridique, dans la réalité des faits les femmes expérimentent au quotidien une série

die nog altijd sterk verankerd zijn (geweld en seksisme, loonkloof, tewerkstelling in de meest onzekere en minst betaalde sectoren, glazen plafond, ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken,...) en bestendig door een patriarchaal systeem dat moeilijk hervormd raakt.

Het is dus de verantwoordelijkheid van de overheid om die ongelijkheden weg te werken, maar ook te vermijden om ze te reproduceren of nieuwe ongelijkheden te creëren door beleidsinitiatieven die blind zijn voor de genderkwestie.

Als we niet stilstaan bij gender bestaat het gevaar dat een beleidsmaatregel die *a priori* goedbedoeld of neutraal lijkt op bepaalde groepen van de bevolking en in het bijzonder op vrouwen een minder grote of zelfs een negatieve impact heeft. Aangezien het mannelijke zeer vaak onbewust geassocieerd wordt met het neutrale, stemt wat voor « iedereen » is bedoeld soms in de realiteit enkel overeen met de mannelijke behoeften. Gendermainstreaming is een strategie die ons helpt dit fenomeen te vermijden door ertoe bij te dragen dat bij de beleidsontwikkeling structureel rekening gehouden wordt met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, die de vorm kunnen aannemen van genderverschillen in gedragingen, wensen en noden. Gendermainstreaming draagt op die manier bij tot een inclusiever, effectiever, efficiënter en rechtvaardiger beleid.

### Gender mainstreaming en gender budgeting

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verankerde gender mainstreaming in de werking van de gehele administratie via de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, haar uitvoeringsbesluit van 24 april 2014 en het besluit van 14 juli 2016 tot invoering van een methode om de genderdimensie te integreren in de begrotingscyclus. Dit laatste besluit voert gender budgeting in, een toepassing van gender mainstreaming, in het begrotingsproces waarbij, meer concreet, gevraagd wordt om alle basisallocaties onder te verdelen in één van de volgende 3 categorieën :

- categorie 1 : basisallocaties die enkel kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers zonder genderdimensie.
- categorie 2 : basisallocaties die kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers die specifiek de gelijkheid van vrouwen en mannen beogen te bevorderen.
- categorie 3 : basisallocaties die kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers met een genderdimensie, dit wil zeggen alle overige basisallocaties.

Vervolgens worden de kredieten uit de basisallocaties van categorie 2 opgenomen in een gendernota. De kredieten

d'inegalités toujours bien ancrées (violences et sexisme, écart salarial, emploi dans les secteurs les plus précaires et les moins rémunérés, plafond de verre, inégale répartition des tâches domestiques,...) et perpétuées par un système patriarcal qui peine à se réformer.

Il est donc de la responsabilité des pouvoirs publics de résorber ces inégalités mais aussi d'éviter de les reproduire ou de créer de nouvelles inégalités par la mise en œuvre de politiques aveugles à cette question du genre

En effet, en l'absence d'une réflexion genrée, une mesure politique en apparence et *a priori* bien intentionnée ou neutre risquerait de produire un impact moins important, voire négatif sur certains groupes de la population et sur les femmes en particulier. En effet, le masculin étant très souvent inconsciemment associé au neutre, il arrive que ce qui est pensé comme étant prévu pour « tout le monde » corresponde en réalité aux uniquement aux besoins masculins. Le gender mainstreaming est une stratégie qui a pour but d'éviter ce phénomène en aidant à l'élaboration des politiques de manière à tenir structurellement compte des inégalités entre hommes et femmes qui peuvent se traduire par des différences de comportement, de souhaits et de besoins en fonction du genre. C'est ainsi que le gender mainstreaming contribue à une politique plus inclusive, plus effective, plus efficiente et plus équitable

### Gender mainstreaming et gender budgeting

La Région de Bruxelles-Capitale a ancré légalement le gender mainstreaming dans le fonctionnement de l'ensemble de l'administration au moyen de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, son arrêté d'exécution du 24 avril 2014 et l'arrêté du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire. Ce dernier arrêté introduit le gender budgeting, une application du gender mainstreaming, dans le processus budgétaire, consistant plus précisément à classer toutes les allocations de base selon les trois catégories suivantes :

- catégorie 1 : allocations de base qui comprennent uniquement les crédits relatifs à des dossiers qui ne présentent pas de dimension de genre.
- catégorie 2 : allocations de base qui comprennent les crédits relatifs aux dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- catégorie 3 : allocations de base qui comprennent les crédits relatifs aux dossiers qui présentent une dimension de genre, c'est-à-dire toutes les autres allocations de base

Ensuite, les crédits des allocations de base de catégorie 2 sont repris dans une note de genre. Les crédits des

uit de basisallocaties van categorie 3 worden onderworpen aan een genderanalyse die opgenomen wordt in een verantwoordingsfiche. Beide onderdelen worden toegevoegd als bijlage van de Algemene Toelichting betreffende ieder ontwerp van initiële algemene uitgavenbegroting en middelenbegroting.

Deze genderbudgetingsoefening heeft als doel ervoor te zorgen dat neutraal bedoelde overheidsuitgaven in werkelijkheid slechts één geslacht ten goede komen, of erger nog, bestaande genderongelijkheden nog aanscherpen.

Concreet werd deze oefening in 2021 uitgevoerd met de steun van genderexperten die meerdere collectieve workshops hebben georganiseerd en meerdere individuele coachingsessies voor de mensen die belast zijn met voornoemde analyses. Na het begrotingsjaar zullen ze deze begeleiding ook evalueren en hierover communiceren, om zo nodig mogelijke verbeteringen te achterhalen voor de toekomstige begrotingsjaren.

### **Gendermainstreaming en specifieke acties**

Gendermainstreaming is een transversale en preventieve benadering die van toepassing is op alle beleidsinitiatieven en beoogt geen ongelijkheden te veroorzaken, noch bestaande ongelijkheden te versterken, terwijl de « specifieke acties » beogen gekende en gedocumenteerde ongelijkheden recht te trekken.

Diverse studies en analyses tonen aan dat vrouwen meer te lijden hadden onder de gezondheidscrisis en dat dit misschien ongelijkheden die al aanwezig waren vóór de crisis nog versterkt heeft. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet centraal staan in het herstel na COVID.

Het lijkt dus meer dan ooit noodzakelijk de genderdimensie op te nemen in alle beleidsinitiatieven van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar ook specifieke acties te ondernemen voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Daartoe zullen de diensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de komende maanden een gewestelijk actieplan uitwerken dat gericht is op die twee bijkomende dimensies.

Gendermainstreaming is een transversale en preventieve benadering die van toepassing is op alle beleidsinitiatieven en beoogt geen ongelijkheden te veroorzaken, noch bestaande ongelijkheden te versterken, terwijl de « specifieke acties » beogen gekende en gedocumenteerde ongelijkheden recht te trekken.

allocations de base de catégorie 3 sont soumis à une analyse de genre et reprise dans une fiche justificative. Les deux éléments sont ajoutés comme annexe à l'Exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses et de budget des voies et moyens.

Le but de l'exercice de gender budgeting est de s'assurer que des dépenses publiques qui se veulent neutres ne profitent en réalité qu'à l'un des deux genres ou pire viennent exacerber des inégalités existantes entre ces genres.

Concrètement en 2021, cet exercice a été réalisé avec l'appui d'expertes en genre qui ont organisé plusieurs ateliers collectifs et plusieurs coachings individuels à l'attention des personnes en charge des analyses susmentionnées. Au terme de l'exercice, elles réaliseront et communiqueront également une évaluation de cet accompagnement afin d'identifier, le cas échéant, des pistes d'amélioration pour les exercices futurs.

### **Gender mainstreaming et actions spécifiques**

Le gender mainstreaming est une approche transversale et préventive qui s'applique à l'ensemble des politiques et vise à ne pas créer ou renforcer des inégalités existantes alors que les « actions spécifiques » visent à corriger des inégalités connues et documentées.

Diverses études et analyses démontrent que les femmes ont plus particulièrement été touchées par la crise sanitaire et que celle-ci a pu être un facteur de renforcement des inégalités déjà présentes avant la crise. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être au cœur de la relance post-covid.

Il paraît donc plus que jamais nécessaire d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de la Région de Bruxelles-Capitale mais également de mettre en place des actions spécifiques pour tendre vers l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cet effet, les services de la Région de Bruxelles-Capitale travailleront dans les prochains mois à l'élaboration d'un plan d'actions régional axé sur ces deux dimensions complémentaires.

Le gender mainstreaming est une approche transversale et préventive qui s'applique à l'ensemble des politiques et vise à ne pas créer ou renforcer des inégalités existantes alors que les « actions spécifiques » visent à corriger des inégalités connues et documentées.

Diverse studies en analyses tonen aan dat vrouwen meer te lijden hadden onder de gezondheidscrisis en dat dit misschien ongelijkheden die al aanwezig waren vóór de crisis nog versterkt heeft. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet centraal staan in het herstel na COVID.

## CHAPITRE II

### **Overzicht van de basisallocaties van categorie 2 van de diensten van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.**

Dit hoofdstuk biedt een overzicht de basisallocaties die kredieten bevatten die specifiek worden aangewend om de genderkloof te verkleinen, de basisallocaties van categorie 2.

Deze lijst bevat voornamelijk basisallocaties met een gemengd karakter, van kredieten met categorie 2 en categorie 3. Dit is een gevolg van de toegepaste categorisatie zoals ze is omschreven in het besluit gender budgeting: indien een basisallocatie kredieten bevat van categorie 2, dient de gehele basisallocatie als dusdanig te worden gecategoriseerd.

#### **II.1. Diensten van de Regering**

##### ***II.1.1 Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)***

Diverses études et analyses démontrent que les femmes ont plus particulièrement été touchées par la crise sanitaire et que celle-ci a pu être un facteur de renforcement des inégalités déjà présentes avant la crise. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être au cœur de la relance post-covid.

## CHAPITRE II

### **Aperçu des allocations de base de catégorie 2 pour les services du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale.**

Ce chapitre donne un aperçu des allocations de base contenant des crédits spécifiquement utilisés pour réduire l'écart entre les sexes, les allocations de base de catégorie 2.

Cette liste contient principalement des allocations de base à caractère mixte, des crédits de catégorie 2 et de catégorie 3. Il s'agit d'une conséquence de la catégorisation appliquée telle que décrite dans l'arrêté sur la gender budgeting: si une allocation de base contient des crédits de catégorie 2, l'ensemble de l'allocation de base doit être catégorisée comme telle.

#### **II.1. Services du Gouvernement**

##### ***II.1.1 Service public régional de Bruxelles (SPRB)***

Initiële begroting 2022	Budget initial 2022	
Totaal van basisallocaties met de kredieten voorzien door de GOB's specifiek om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen	B	€ 7.943.000,00
Total des allocations de base avec des crédits prévus par le SPRBs spécifiquement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	C	€ 9.708.000,00

##### ***II.1.1.1. Brussel Synergie (BS)***

Vanuit expertisecentrum equal.brussels wordt het gelijke kansenbeleid in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest ondersteunt. Budgetten worden onder meer besteed aan de financiering van projecten voor het gelijke kansenbeleid, projectsubsidies aan privéverenigingen inzake het gelijke kansenbeleid, financiering van projecten tegen partnergeweld, werkingsuitgaven verbonden aan de adviesraad Gelijke Kansen en Werkingssubsidies aan het instituut voor de Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie.

##### ***II.1.1.1. Bruxelles Synergie (BS)***

Le centre d'expertise equal.brussels soutient la politique d'égalité des chances dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les budgets sont utilisés pour le financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances, pour les subventions de projets des associations privées en rapport avec la politique d'égalité des chances, pour le financement de projets contre la violence conjugale, pour les dépenses de fonctionnement liées au Conseil consultatif pour l'Égalité des Chances, ainsi que pour les subventions de fonctionnement de l'Institut pour l'Égalité des Chances dans le cadre de la lutte contre la discrimination.

05.002.08.01.1211	Financiering van projecten voor het gelijkemansbeleid	B	€ 936.000,00
	Financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances	C	€ 936.000,00
05.002.08.05.1211	Werkingsuitgaven verbonden aan de Adviesraad Gelijke Kansen	B	€ 30.000,00
	Dépenses de fonctionnement liées au Conseil consultatif pour l'Egalité des Chances	C	€ 30.000,00
05.002.34.01.3300	Projectsubsidies aan privé verenigingen inzake het gelijkemansbeleid	B	€ 2.908.000,00
	Subventions pour des projets aux associations privées en rapport avec la politique de l'égalité des chances	C	€ 2.908.000,00
05.002.42.02.4540	Werkingsubsidie aan het Instituut Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie	B	€ 100.000,00
	Subvention de fonctionnement à l'Institut pour l'Egalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations	C	€ 100.000,00

#### II.1.1.2. Brussel Financiën en Begroting (BFB)

Brussel Financiën en Begroting coördineert, via de Dienst Begroting, begrotings- en beheerscontrole, in samenwerking met equal.brussels de implementatie van gender budgeting in de Gewestelijke entiteit.

Het organiseert hiervoor pilootprojecten en informatiesessies, begeleidt de verschillende actoren en neemt deel aan evenementen om kennis uit te wisselen. Gender budgeting werd ook geïntegreerd in de informatietoepassing Bru-Budget.

#### II.1.1.3. Brussel Huisvesting (BH)

#### II.1.1.2. Bruxelles Finances et Budget (BFB)

Le Service du Budget, du contrôle budgétaire et de gestion de Bruxelles Finances et Budget, assure en collaboration avec equal.brussels la coordination de l'implémentation gender budgeting dans l'Entité régionale.

Il organise, dans ce cadre, des projets pilotes et des sessions d'information, il accompagne les différents acteurs et participe à des événements d'échange de connaissance. Le gender budgeting également intégré dans l'application Bru-Budget.

#### II.1.1.3. Bruxelles Logement (BL)

25.001.08.03.1211	Werkingsuitgaven verbonden met studies, expertises, publicaties en informatie inzake sociaal huisvestingsbeleid	B	€ 1.693.000,00
	Dépenses de fonctionnement liées aux études, expertises, publications et information en matière de politique sociale du logement	C	€ 1.765.000,00

#### II.1.1.4. Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)

#### II.1.1.4. Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)

05.002.08.02.1211	Financiering van projecten in het kader van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen	B	€ 104.000,00
	Financement de projets en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes	C	€ 104.000,00

05.002.27.01.4321	Projectsubsidies aangemeenten inzake het gelijke kansen beleid	B	€ 300.000,00
	Subventions pour des projets aux communes en rapport avec la politique de l'égalité des chances	C	€ 300.000,00
10.005.27.19.4322	Werkingsubsidies aan de gemeenten voor de intergemeentelijke werkgroep inzake overheidsopdrachten	B	€ 30.000,00
	Subventions de fonctionnement aux communes pour le groupe de travail intercommunal sur les marchés publics	C	€ 30.000,00
<b>II.1.5. Brussel Openbaar Ambt (Talent.Brussels)</b>		<b>II.1.5. Bruxelles Fonction Publique (Talent.Brussels)</b>	
32.003.08.03.1211	Werkingskosten verbonden aan de projecten in het kader van het strategisch plan voor het Openbaar Ambt	B	€ 1.005.000,00
	Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique	C	€ 1.735.000,00
<b>II.1.6. urban.brussels</b>		<b>II.1.6. urban.brussels</b>	
33.004.08.01.1211	Werkingsuitgaven verbonden met de kosten voor studies, expertises en het beheer van dossiers door derden	B	€ 837.000,00
	Dépenses de fonctionnement liées aux frais d'étude, d'expertise et de gestion de dossiers effectués par des tiers	C	€ 1.800.000,00
<b>II.2. Autonome bestuursinstellingen van eerste categorie</b>		<b>II.2. Organismes administratifs autonomes de première catégorie</b>	
<b>II.2.1. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp</b>		<b>II.2.1. Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale</b>	
01.002.11.01.7410	Renieuwing van interventievoertuigen	B	€ 4.150.000,00
	Renouvellement du charroi d'intervention	C	€ 3.360.000,00
01.003.08.02.1211	Persoonlijke beschermuitrusting op interventie	B	€ 1.405.000,00
	Equipement de protection individuelle d'intervention	C	€ 2.771.000,00

02.002.11.01.7410	Vernieuwing van voertuigen voor dringende medische hulp.	B	€ 1.350.000,00
	Renouvellement du charroi pour l'aide médicale urgente	C	€ 1.350.000,00
02.003.08.02.1211	Persoonlijke beschermuitrusting voor dringende medische hulp.	B	€ 480.00,00
	Équipement de protection individuelle pour l'Aide médicale urgente	C	€ 480.00,00
03.001.08.14.1211	Specifieke opleiding voor gendergelijkheid	B	€ 30.000,00
	Formations spécifiques pour l'égalité homme femme	C	€ 30.000,00
03.002.11.02.7200	Bouw van een voorpost	B	€ 1.401.000,00
	Construction d'un poste avancé	C	€ 21.534.000,00
03.002.11.03.7200	Vernieuwing, verbouwing, uitbreiding van gebouwen	B	€ 1.950.000,00
	Renouvellement transformation extension bâtiments	C	€ 2.200.000,00
03.003.08.14.1211	Communicatie, publiciteit en promotie	B	€ 250.000,00
	Communication, publicité et activité de promotion	C	€ 250.000,00
03.003.08.15.1211	Specifieke studies, analyses en audits inzake gendergelijkheid	B	€ 75.000,00
	Études, analyses, audits spécifiques visant l'égalité des genres	C	€ 75.000,00
03.003.11.02.7422	Meubilair	B	€ 280.000,00
	Mobilier	C	€ 280.000,00



03.003.11.04.7422	Aankoop sportmaterieel	B	€ 60.000,00
	Achat de matériel sportif	C	€ 60.000,00
<b>II.2.2 Innoviris</b>		<b>II.2.2 Innoviris</b>	
AB 01.003.08.09.1211	Werkingskosten voor de organieke opdracht van Innoviris ivm communicatie en promotie inzake het wetenschapsbeleid (vroegeruitgevoerd door de vzw Research in Brussels)	B	€ 400.000,00
	Frais de fonctionnement relatifs à la mission organique d'Innoviris de communication et promotion en matière de politiquescientifique (précédemment exécuté par l'ASBL Research in Brussels).	C	€ 400.000,00
AB 02.003.31.01.3450	Toekenning van een prijs voor het aanmoedigen van wetenschappelijk onderzoek en innovatie	B	€ 12.000,00
	Attribution d'un prix dans le cadre de l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation	C	€ 12.000,00
<b>II.3. Autonome bestuursinstellingen van tweede categorie</b>		<b>II.3. Organismes administratifs autonomes de deuxième catégorie</b>	
<b>II.3.1. Actiris</b>		<b>II.3.1. Actiris</b>	
01.001.07.03.1140	Tussenkomen sociale dienst	B	€ 1.000.000,00
	Interventions du service social	C	€ 1.000.000,00
01.001.07.05.1120	Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen	B	€ 24.899.000,00
	Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds	C	€ 24.899.000,00
04.001.34.01.3300	Werkingsubsidies aan privéverenigingen inzake partnerships voor kinderopvangvoorzieningen	B	€ 6.168.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations privées relatives aux partenariats pour les structures d'accueil des enfants	C	€ 6.168.000,00

04.005.23.01.3122	Werkingsubsidies aan openbare verenigingen in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 398.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations publiques dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 398.000,00
04.005.27.01.4322	Werkingsubsidies aan de gemeenten in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 5.060.000,00
	Subventions de fonctionnement aux communes dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 5.060.000,00
04.005.27.02.4340	Werkingsubsidies aan de vzw's van de lokale overheden in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 9.522.000,00
	Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 9.522.000,00
04.005.34.01.3300	Werkingsubsidies aan privéverenigingen in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 16.621.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 16.621.000,00
04.005.38.01.3132	Werkingsubsidies aan privéondernemingen in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 2.830.000,00
	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 2.830.000,00
04.005.42.01.4524	Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 17.080.000,00
	Transferts de revenus à la Communauté française dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 17.080.000,00
04.005.42.02.4525	Inkomensoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 3.155.000,00
	Transferts de revenus à la Communauté flamande dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	C	€ 3.155.000,00

15.001.08.01.1211	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten	B	€ 439.000,00
	Achat de biens non durable et de services	C	€ 439.000,00
15.001.34.01.3300	Werkingsubsidies aan privé-verenigingen	B	€ 401.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations privées	C	€ 401.000,00
15.001.38.01.3132	Werkingsubsidies aan privé-ondernemingen	B	€ 10.000,00
	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées	C	€ 10.000,00
22.001.27.01.4352	Premies aan de OCMW's inzake inschakelingsbanen in de sociale economie	B	€ 241.000,00
	Primes aux CPAS relatives aux emplois d'insertion en économie sociale	C	€ 241.000,00
23.002.34.01.3300	Begeleiding van werknemers bij faillissement (Reboundfondsen) - Werkingsubsidies aan privéverenigingen - Relanceplan - Covid-19	B	€ 250.000,00
	Accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Fonds rebond) - Subventions de fonctionnement aux associations privées - Plan de relance - Covid-19	C	€ 250.000,00

**II.3.2.Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij**

**II.3.2.Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale**

01.003.08.19.1211	Kosten van publicaties, publiciteit, enz	B	€ 300.000,00
	Frais de publications, publicité, etc	C	€ 300.000,00

**CHAPITRE III  
Genderanalyses**

**1. Inleiding**

Gender budgeting wordt stapsgewijs toegepast. Via pilootprojecten werd de methodiek aangeleerd aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel vanaf 2017, en daarna een jaar later aan de Instellingen van Openbaar Nut

**CHAPITRE III  
Analyses de genre**

**1. Introduction**

Le gender budgeting est appliqué par étapes. La méthodologie a été enseignée au Service public régional de Bruxelles au travers de projets pilotes à partir de 2017, et ensuite, après un an, aux Organismes d'intérêt public (OIP).

(ION). Door zo te werk te gaan, kon via de ervaringen van de GOB de methodiek worden verbeterd vooraleer die ook van toepassing werd gemaakt op de ION's.

	SPRB	OIP
2017	Pilootproject categorisering	
2018	Pilootproject genderanalyse	Pilootproject categorisering
2019	Algemene toepassing gender budgeting	Pilootproject genderanalyse
2020	Algemene toepassing gender budgeting	Algemene toepassing gender budgeting

Sinds 2019 is het proces gender budgeting volledig geïmplementeerd in de GOB en produceren ze gender analyses buiten het kader van een pilootproject. Echter bleven de resultaten onder de verwachtingen, respectievelijk met 37 en 9 analyses voor de nota's van 2020 en 2021.

De aangekondigde aanpassingen aan de methode gender budgeting in de gendernota 2021 werden geïmplementeerd en aangeleerd aan de hand van reeks van workshops en de mogelijkheid om individuele begeleiding te verkrijgen van een team van genderexperten.

De grote lijnen van de methode zijn dezelfde gebleven, er werd vooral getracht om een focus te leggen op de analyse van basisallocaties met een groter aandeel in de categorie 3 begrotingskredieten. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen, de verschillende administraties van de GOB hebben samen 30 analyses afgeleverd.

GOB	Aantal geanalyseerde BA's
Brussel Synergie	1
Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)	7
Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	3
Brussel Financiën en Begroting (BFB)	3
Brussel Mobiliteit (BM)	4
Brussel Huisvesting (BH)	5
Brussels International	4
Brussel ConnectIT	3
<b>Totaal</b>	<b>30</b>

Ce procédé a permis une amélioration de la méthodologie grâce aux expériences du SPRB, avant son application aux OIP.

	SPRB	OIP
2017	Projet pilote catégorisation	
2018	Projet pilote analyse de genre	Projet pilote catégorisation
2019	Application générale gender budgeting	Projet pilote analyse de genre
2020	Application générale gender budgeting	Application générale gender budgeting

Depuis 2019, le processus de gender budgeting a été pleinement mis en œuvre dans le SPRB et ils produisent des analyses de genre en dehors du cadre d'un projet pilote. Toutefois, les résultats sont restés en deçà des attentes, avec respectivement 37 et 9 analyses pour les notes du genre de 2020 et 2021.

Les ajustements annoncés de la méthode de gender budgeting dans la note du genre de 2021 ont été implémentés et enseignés par le biais d'une série d'ateliers et la possibilité d'obtenir des conseils individuels d'une équipe d'experts en genre.

Les grandes lignes de la méthode sont restées les mêmes, l'accent étant mis sur l'analyse des allocations de base avec une part plus importante de budgétisation de catégorie 3. Cela a porté ses fruits ; les différentes administrations du SPRB ont produit ensemble 30 analyses.

SPRB	Nombre de BA analysées
Bruxelles Synergie	1
Bruxelles Economie et Emploi (BEE)	7
Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL)	3
Bruxelles Finances et Budget (BFB)	3
Bruxelles Mobilité (BM)	4
Bruxelles Logement (BL)	5
Brussels International	4
Bruxelles ConnectIT	3
<b>Total</b>	<b>30</b>

Ook de Instellingen van Openbaar Nut namen dit jaar deel aan de reeks van workshops en konden een beroep doen op individuele coaching van de genderexperten.

De afgelopen jaren werden door de instellingen respectievelijk 12 en 41 genderanalyses gerealiseerd. Dit jaar werden er 125 basisallocaties geanalyseerd door de verschillende instellingen en andere overheidsdiensten dan de GOB.

Dit omvat ook verschillende analyses die meer dan één basisallocatie omvatten. Verder vermelden we nog niet opgenomen analyses van urban.brussels (3) en talent.brussels (9). Deze analyses werden niet gevalideerd of slechts in één van de twee talen aangeboden.

De vraag om basisallocaties van categorie 3 te analyseren werd niet door alle instellingen of administraties beantwoordt. Wat betreft het Brussels Waarborgfonds, het Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën, het Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid en BRUSOC is dit logisch, deze instellingen omvatten geen basisallocaties van categorie 3.

Echter geldt dit niet voor visit.brussels, BRUGEL, Brussel Preventie en Veiligheid, Het Centrum voor Informatie voor het Brussels Gewest, parking.brussels en IRISteam. Zoals gezegd heeft talent.brussels wel analyses geproduceerd, maar werden deze niet opgenomen, wegens niet vertaald.

ION	Aantal geanalyseerde BA's
hub.brussels Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven	2
Actiris	18
Brupartners	2
Leefmilieu Brussel - Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	8
Haven van Brussel	1
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	2
Innoviris	3
citydev.brussels	3

Cette année, les organismes administratifs autonomes ont également participé à la série d'ateliers et ont pu bénéficier d'un accompagnement individuel de la part des experts en matière de genre.

Ces dernières années, les institutions ont réalisé respectivement 12 et 41 analyses de genre. Cette année, 125 allocations de base ont été analysées par les différentes institutions et services gouvernementaux autres que le GOB.

Cela inclut également plusieurs analyses qui comprennent plus d'une allocation de base. En outre, nous mentionnons les analyses de urban.brussels (3) et talent.brussels (9) qui n'ont pas encore été incluses. Ces analyses n'ont pas été validées ou n'ont été proposées que dans l'une des deux langues.

Toutes les institutions ou administrations n'ont pas répondu à la demande d'analyse des emplacements de base de catégorie 3. Ceci est logique en ce qui concerne le Fonds bruxellois de garantie, le Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales, le Fonds pour le financement de la politique de l'eau et BRUSOC, car ces institutions ne comprennent pas d'allocations de base de catégorie 3.

Ceci ne s'applique toutefois pas à visit.brussels, BRUGEL, Bruxelles Prévention & Sécurité, le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise, parking.brussels et IRISteam. Comme mentionné talent.brussels a produit des analyses, mais elles n'ont pas été incluses car elles n'ont pas été traduites.

OIP	Nombre de BA analysées
hub.brussels Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise	2
Actiris	18
Brupartners	2
Bruxelles Environnement - Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE)	8
Port de Bruxelles	1
Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	2
Innoviris	3
citydev.brussels	3

ION	Aantal geanalyseerde BA's
Woningfonds van het Brussels Hoofdstede-delijk Gewest	39
Huisvestingsmaatschappij van het Brussels Hoofdstede-delijk Gewest	2
urban.brussels	2
perspective.brussels	1
Gewestelijk Agentschap voor Nethheid - Net Brussel	3
Maatschappij voor het Intercommunaal vervoer te Brussel (MIVB)	36
Fiscaliteit.brussels	3
Totaal	125

## 2. Genderanalyses

### III.1. Brussel Synergie (BS)

**BA 05 002 42 01 4540**

Werkingsubsidie aan het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie

Betrokken bestuur : Brussel Synergie

Betrokken directie : equal.brussels

Verantwoordelijke persoon : Michaël Segers - Directeur

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

#### 1. Context

Met de basisallocatie<sup>(1)</sup> «Werkingsubsidie aan het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie» geeft het Brussels Hoofdstede-delijk Gewest, Unia de opdracht<sup>(2)</sup>:

(1) Het aanvankelijke bedrag van de allocatie is 54.000 euro

(2) Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980

OIP	Nombre de BA analysées
Fonds du Logement de la région de Bruxelles-Capitale	39
Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale	2
urban.brussels	2
perspective.brussels	1
Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté	3
Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB)	36
Fiscalité.brussels	3
Total	125

## 2. Analyses de genre

### III.1. Bruxelles Synergie (BS)

**AB 05 002 42 01 4540**

Subvention de fonctionnement au Centre pour l'Egalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations

Administration concernée : Bruxelles Synergie

Direction concernée : equal.brussels

Responsable : Michaël Segers - Directeur

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

#### 1. Contexte

Par l'allocation de base<sup>(1)</sup> «Subvention de fonctionnement au Centre pour l'Egalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations», la Région de Bruxelles-Capitale charge Unia de<sup>(2)</sup>:

(1) Le montant initial de l'allocation de base s'élève à 54.000 euros.

(2) Accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés, visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980

Het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geardeheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap

De taken te vervullen voorzien in artikel 33§ 2 van het verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van de personen met een handicap

Volgende activiteiten horen onder deze opdracht :

- Studies en onderzoeken uitvoeren die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdrachten
- Onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en wetgeving
- Onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid of privé instelling of -persoon naar aanleiding van de resultaten uit hun studies en onderzoeken
- Iedereen bij te staan die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen
- Meldingen te ontvangen, te behandelen en elke bemiddelings- of verzoeningsopdracht uit te voeren die het nuttig acht
- In rechte op te treden in rechtsgeschillen
- Jaarlijkse rapportering aan de parlementen van de partijen

De interfederale raad van bestuur en de kamers beheren het Centrum

We zullen ons in de analyse richten tot de voornaamste taken die in het vetgedrukt staan :

- Onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en wetgeving
- Meldingen te ontvangen, te behandelen en elke bemiddelings- of verzoeningsopdracht uit te voeren die het nuttig acht

## 2. Gender en meldingen

De genderverhoudingen voor de ontvangen meldingen ziet er als volgt uit<sup>(3)</sup> :

<sup>(3)</sup> Databank Unia

Promouvoir l'égalité des chances, gérer la diversité dans notre société et lutter contre toute forme de discrimination, de distinction, d'exclusion, de restriction, d'exploitation ou de préférence basée sur : une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine sociale, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé, les convictions politiques ou syndicales, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques

Accomplir les tâches prévues à l'article 33§ 2 de la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Cette mission porte sur les activités suivantes :

- Réaliser des études et des enquêtes nécessaires à la mise en œuvre de ses missions
- Adresser des avis et recommandations indépendants à toute autorité en vue d'améliorer la réglementation et la législation
- Adresser des avis et recommandations indépendants à toute autorité ou institution ou personne privée suite aux résultats des études et enquêtes de ces dernières
- Assister toute personne qui demande des conseils sur l'étendue de ses droits et obligations
- Recevoir et traiter des signalements et mettre en œuvre toute mission de médiation ou de conciliation jugée utile
- Représenter en justice dans le cadre de litiges juridiques
- Réaliser un reporting annuel aux parlements des parties

Le conseil d'administration interfédéral et les chambres gèrent le Centre.

Dans notre analyse, nous nous concentrerons sur les tâches principales, indiquées en gras :

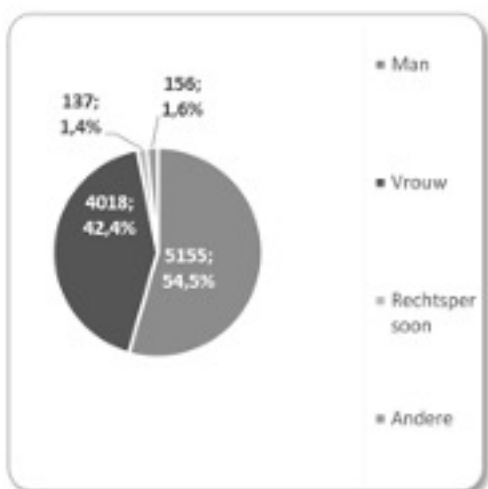
- Adresser des avis et recommandations indépendants à toute autorité en vue d'améliorer la réglementation et la législation
- Recevoir et traiter des signalements et mettre en œuvre toute mission de médiation ou de conciliation jugée utile

## 2. Genre et signalements

La proportion de genre en ce qui concerne les signalements reçus est la suivante<sup>(3)</sup> :

<sup>(3)</sup> Base de données Unia

Grafiek 10 : Gender van de melder in 2020



De genderverhouding voor de meldingen per discriminatiecriterium ziet er als volgt uit :

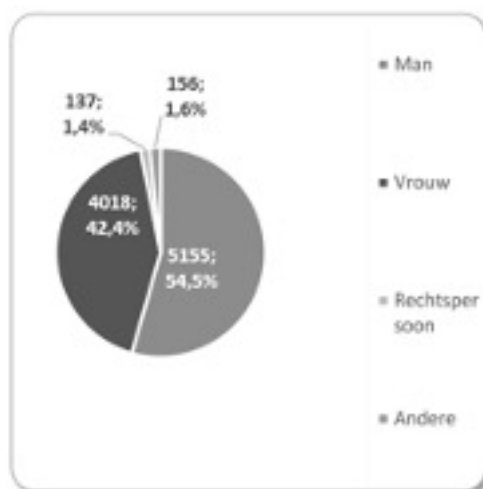
	Man	Vrouw	Andere	m-v
Raciale criteria	54,37	44,14	1,49	+ 10,23
Handicap	47,95	51,11	0,94	-3,16
Leeftijd	61,07	37,96	0,96	+ 23,11
Geloof of levensbeschouwing	47,84	51,46	0,7	-3,62
Vermogen	48,81	50,24	0,95	-1,43
Seksuele geaardheid	76,83	20,15	3,02	+ 56,68
Gezondheids-toestand	48,73	50,96	0,32	-2,23
Andere criteria	63,27	35,07	1,66	+ 28,2
Unia niet bevoegd	55,72	41,94	2,34	+ 13,78
<b>Totaal</b>	<b>55,17</b>	<b>43,24</b>	<b>1,58</b>	<b>+ 11,93</b>

De genderverhouding van meldingen per domein, ziet er als volgt uit<sup>(4)</sup> :

	M	V	Andere	M-V

(4) Databank Unia

Grafiek 10 : Gender van de melder in 2020



La proportion de genre en ce qui concerne les signalements par critère de discrimination est la suivante :

	Homme	Femme	Autres	h-f
Critères raciaux	54,37	44,14	1,49	+ 10,23
Handicap	47,95	51,11	0,94	-3,16
Age	61,07	37,96	0,96	+ 23,11
Convictions religieuses ou philosophiques	47,84	51,46	0,7	-3,62
Fortune	48,81	50,24	0,95	-1,43
Orientation sexuelle	76,83	20,15	3,02	+ 56,68
Etat de santé	48,73	50,96	0,32	-2,23
Autres critères	63,27	35,07	1,66	+ 28,2
Unia non compétente	55,72	41,94	2,34	+ 13,78
<b>Total</b>	<b>55,17</b>	<b>43,24</b>	<b>1,58</b>	<b>+ 11,93</b>

La proportion de genre en ce qui concerne les signalements par domaine est la suivante<sup>(4)</sup> :

	H	F	Autres	H-F

(4) Base de données Unia



Media	61,23	36,56	2,19	+24,67
Werk	54,73	44,1	1,18	+10,63
Goederen en diensten	51,03	47,92	1,05	+3,11
Samenleving	52,9	45,49	1,61	+7,41
Onderwijs	31,85	66,62	1,53	-34,77
Diverse activiteiten	69,87	28,17	1,97	+41,7
Politie en Justitie	59,43	38,57	2	+20,86
Sociale bescherming	48,42	51,58		-3,16
Andere onduidelijk	59,69	37,52	2,79	+22,17
<b>Totaal</b>	<b>55,26</b>	<b>43,07</b>	<b>1,67</b>	<b>+12,19</b>

Médias	61,23	36,56	2,19	+24,67
Travail	54,73	44,1	1,18	+10,63
Biens et services	51,03	47,92	1,05	+3,11
Société	52,9	45,49	1,61	+7,41
Enseignement	31,85	66,62	1,53	-34,77
Diverses activités	69,87	28,17	1,97	+41,7
Police et Justice	59,43	38,57	2	+20,86
Protection sociale	48,42	51,58		-3,16
Autres/indistincts	59,69	37,52	2,79	+22,17
<b>Total</b>	<b>55,26</b>	<b>43,07</b>	<b>1,67</b>	<b>+12,19</b>

De globale genderverhoudingen van de verschillende criteria binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gemeten via indicatoren, ziet er als volgt uit<sup>(5)</sup> :

**Gender algemeen**

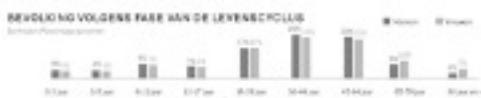
**GESLACHT VAN DE INWONERS VAN HET BHG**

Eenheden: Percentage personen



Het BHG telt 1.198.726 inwoners op 1 januari 2018, onder wie 612.101 vrouwen (51%) en 586.625 mannen (49%).

**Leeftijd :**



Wanneer de verdeling van de inwoners naar de verschillende leeftijdscategorieën (het geslacht is niet afgebeeld) is afgebeeld, dan kan worden afgeleid dat de meerderheid van de inwoners in de jongste leeftijdscategorieën (0 tot 14 jaar) leeft. Dit is vooral het geval voor vrouwen. De verdeling van de inwoners naar leeftijdscategorieën is als volgt: 0 tot 14 jaar: 11,1%; 15 tot 24 jaar: 10,1%; 25 tot 34 jaar: 10,1%; 35 tot 44 jaar: 10,1%; 45 tot 54 jaar: 10,1%; 55 tot 64 jaar: 10,1%; 65 tot 74 jaar: 10,1%; 75 tot 84 jaar: 10,1%; 85 tot 94 jaar: 10,1%; 95 tot 104 jaar: 10,1%.

(5) Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een cijfermatig overzicht

La proportion de genre selon les différents critères au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, mesurée à l’aide d’indicateurs, est la suivante :<sup>(5)</sup>

**Le genre de manière générale**

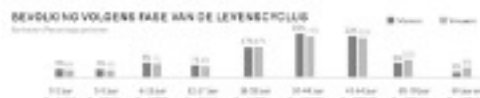
**GESLACHT VAN DE INWONERS VAN HET BHG**

Eenheden: Percentage personen



Het BHG telt 1.198.726 inwoners op 1 januari 2018, onder wie 612.101 vrouwen (51%) en 586.625 mannen (49%).

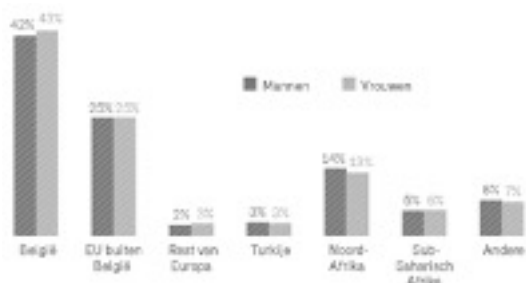
**Age :**



Wanneer de verdeling van de inwoners naar de verschillende leeftijdscategorieën (het geslacht is niet afgebeeld) is afgebeeld, dan kan worden afgeleid dat de meerderheid van de inwoners in de jongste leeftijdscategorieën (0 tot 14 jaar) leeft. Dit is vooral het geval voor vrouwen. De verdeling van de inwoners naar leeftijdscategorieën is als volgt: 0 tot 14 jaar: 11,1%; 15 tot 24 jaar: 10,1%; 25 tot 34 jaar: 10,1%; 35 tot 44 jaar: 10,1%; 45 tot 54 jaar: 10,1%; 55 tot 64 jaar: 10,1%; 65 tot 74 jaar: 10,1%; 75 tot 84 jaar: 10,1%; 85 tot 94 jaar: 10,1%; 95 tot 104 jaar: 10,1%.

(5) Le genre en Région de Bruxelles-Capitale, un état des lieux en chiffres

**Raciale criteria**



**Critères raciaux**



**Handicap/gezondheidstoestand**

**RECHTHEBBENDEN OP EEN TEGEMOETKOMING AAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**

Eenheden: Percentage personen



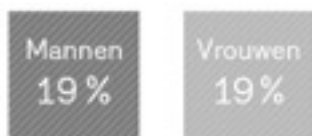
**RECHTHEBBENDEN OP EEN TEGEMOETKOMING AAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**

Eenheden: Percentage personen



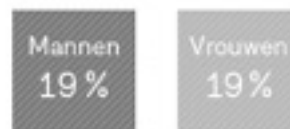
**PERSONEN MET EEN HANDICAP OF ONGESCHIKTHEID**

Eenheden: Percentage personen



**PERSONEN MET EEN HANDICAP OF ONGESCHIKTHEID**

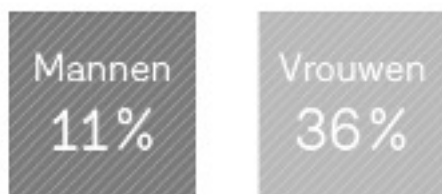
Eenheden: Percentage personen



**Vermogen**

**INDIVIDUELE ARMOE-  
DERISICOGRAAD**

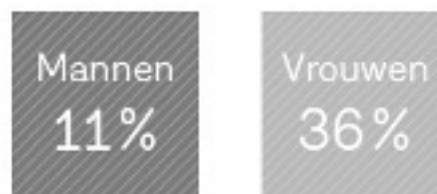
Eenheden: Percentage personen



**Fortune**

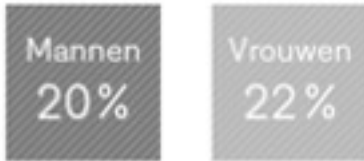
**INDIVIDUELE ARMOE-  
DERISICOGRAAD**

Eenheden: Percentage personen



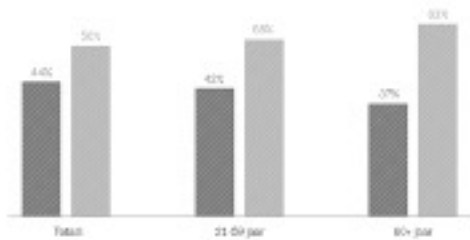
## PERSONEN DIE IN EEN HUISHOUDEN ZONDER ARBEIDSINKOMEN LEVEN

Eenheden: Percentage personen



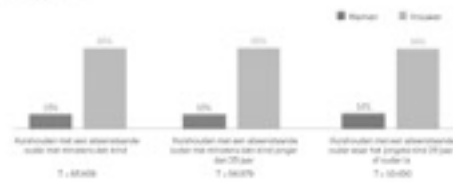
### HUURDERS VAN SOCIALE HUURWONINGEN

Definitief Percentage sociale huurders



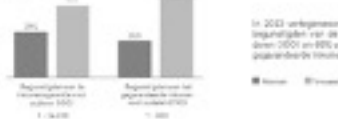
### SOORTEN EENOUDEERGEZINNEN

Definitief Percentage gezinnen



### BEGUNSTIGDEN VAN EEN TOEGANGSPUNT VOOR HULP AAN BEJAARDEN

Definitief Percentage gezinnen



In 2021 verleggen wijzen 42% van de begunstigen van de Huisregio's naar de duren 1000 en 60% van de begunstigen naar het openbare transitie voor nationale VOEL.

### PERCENTAGE BEGUNSTIGDEN VAN HET RECHT OP MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE (JAARLIJK OCHTDOELDE)

Definitief Percentage gezinnen



### STUDENTEN OF STUDENTES DIE EEN LEEFLOOM OMTREVEN (JAARLIJK OCHTDOELDE)



### BEGUNSTIGDEN VAN EEN LEEFLOOM (JAARLIJK OCHTDOELDE)

Definitief Percentage gezinnen



In 2021 verleggen wijzen 52% van de begunstigen van een recht op maatschappelijke integratie (OCHTDOELDE) naar de begunstigen van een leefloos? Voor studenten die een leefloos ontvangen, zijn de verhoudingen ongeveer 30%.

### AANTAL BEGUNSTIGDEN VAN FINANCIËLE STEUN (JAARLIJK OCHTDOELDE) DE PER BESLACHT

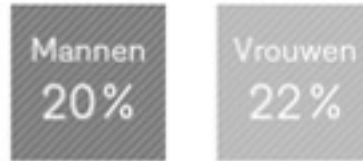
Definitief Percentage gezinnen



Mannen ontvangen 45% van de begunstigen van financiële steun in vergelijking met 55% voor vrouwen die een leefloos ontvangen en de verhoudingen van maatschappelijke integratie?

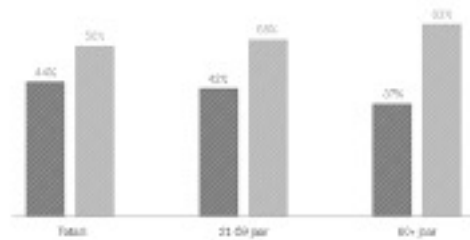
## PERSONEN DIE IN EEN HUISHOUDEN ZONDER ARBEIDSINKOMEN LEVEN

Eenheden: Percentage personen



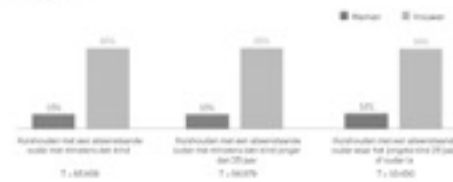
### HUURDERS VAN SOCIALE HUURWONINGEN

Definitief Percentage sociale huurders



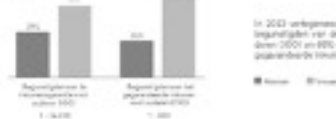
### SOORTEN EENOUDEERGEZINNEN

Definitief Percentage gezinnen



### BEGUNSTIGDEN VAN EEN TOEGANGSPUNT VOOR HULP AAN BEJAARDEN

Definitief Percentage gezinnen



In 2021 verleggen wijzen 42% van de begunstigen van de Huisregio's naar de duren 1000 en 60% van de begunstigen naar het openbare transitie voor nationale VOEL.

### PERCENTAGE BEGUNSTIGDEN VAN HET RECHT OP MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE (JAARLIJK OCHTDOELDE)

Definitief Percentage gezinnen



### STUDENTEN OF STUDENTES DIE EEN LEEFLOOM OMTREVEN (JAARLIJK OCHTDOELDE)



### BEGUNSTIGDEN VAN EEN LEEFLOOM (JAARLIJK OCHTDOELDE)

Definitief Percentage gezinnen



In 2021 verleggen wijzen 52% van de begunstigen van een recht op maatschappelijke integratie (OCHTDOELDE) naar de begunstigen van een leefloos? Voor studenten die een leefloos ontvangen, zijn de verhoudingen ongeveer 30%.

### AANTAL BEGUNSTIGDEN VAN FINANCIËLE STEUN (JAARLIJK OCHTDOELDE) DE PER BESLACHT

Definitief Percentage gezinnen



Mannen ontvangen 45% van de begunstigen van financiële steun in vergelijking met 55% voor vrouwen die een leefloos ontvangen en de verhoudingen van maatschappelijke integratie?

### GEMIDDELDE MAANDELIJKSE UITGAVEN VOOR DE BETALING VAN PENSIOENEN

Eenheden: Euro

Mannen  
€ 1.226Vrouwen  
€ 1.069

In 2018 bedragen de gemiddelde maandelijkse uitgaven voor de uitbetaling van pensioenen door de Federale Pensioendienst in het BHG 1.226 euro per man en 1.069 euro per vrouw, een verschil van gemiddeld 157 euro. Dit genderverschil manifesteert zich algemeen

Domein werk :

### WERKZOEKENDEN DIE 5 JAAR OF LANGER WERKLOOS ZIJN

Eenheden: Percentage werkzoekenden

Mannen  
54%Vrouwen  
46%

In 2018 vertegenwoordigen mannen 54% van de werkzoekenden in het BHG die al vijf jaar of langer werkloos zijn.

### 3. De interfederale raad van bestuur en de kamers

Art. 8. De interfederale raad van bestuur en de kamers

§ 1. Het Centrum wordt beheerd door een interfederale raad van bestuur bestaande uit 20 leden, aangevuld met 1 lid van de Duitstalige Gemeenschap voor de materies die betrekking hebben op de Duitstalige Gemeenschap, van wie :

- er 10 leden, maximaal 5 van hetzelfde geslacht, worden aangeduid door de Kamer van volksvertegenwoordigers, waarbij 5 leden tot de Nederlandstalige taalrol en 5 leden tot de Franstalige taalrol behoren ;
- er 10 plus 1 leden, maximaal 6 van hetzelfde geslacht, worden aangeduid door de gewesten en de gemeenschappen volgens de volgende verdeling ;
- 4 leden worden aangeduid door het Vlaams Parlement waarvan maximum 2 van hetzelfde geslacht ;
- 2 leden worden aangeduid door het Parlement van het Waalse Gewest waarvan één vrouw en één man ;
- 2 leden worden aangeduid door het Parlement van de Franse Gemeenschap waarvan één vrouw en één man ;
- 2 leden worden aangeduid door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarvan één man

### GEMIDDELDE MAANDELIJKSE UITGAVEN VOOR DE BETALING VAN PENSIOENEN

Eenheden: Euro

Mannen  
€ 1.226Vrouwen  
€ 1.069

In 2018 bedragen de gemiddelde maandelijkse uitgaven voor de uitbetaling van pensioenen door de Federale Pensioendienst in het BHG 1.226 euro per man en 1.069 euro per vrouw, een verschil van gemiddeld 157 euro. Dit genderverschil manifesteert zich algemeen

Domaine du travail :

### WERKZOEKENDEN DIE 5 JAAR OF LANGER WERKLOOS ZIJN

Eenheden: Percentage werkzoekenden

Mannen  
54%Vrouwen  
46%

In 2018 vertegenwoordigen mannen 54% van de werkzoekenden in het BHG die al vijf jaar of langer werkloos zijn.

### 3. Le conseil d'administration interfédéral et les chambres

Art. 8. Le conseil d'administration interfédéral et les chambres

§ 1<sup>er</sup>. Le Centre est géré par un conseil d'administration interfédéral composé de 20 membres, auquel s'ajoute le membre de la Communauté germanophone pour les matières qui concernent la Communauté germanophone, dont :

- 10 membres sont désignés par la Chambre des représentants, dont au maximum 5 sont du même sexe, 5 membres appartenant au rôle linguistique néerlandophone, 5 membres appartenant au rôle linguistique francophone ;
- 10 membres plus 1 membre, dont au maximum 6 sont du même sexe, sont désignés par les régions et les communautés selon la répartition suivante ;
- 4 membres sont désignés par le Parlement flamand dont au maximum 2 sont du même sexe ;
- 2 membres sont désignés par le Parlement de la Région wallonne dont une femme et un homme ;
- 2 membres sont désignés par le Parlement de la Communauté française dont une femme et un homme ;
- 2 membres sont désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, dont une femme et un homme

en één vrouw, waarbij één lid tot de Nederlandstalige taalgroep en één lid tot de Franstalige taalgroep behoort ;

- 1 lid wordt aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap. Het lid aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap neemt deel aan de debatten van de interfederale raad van bestuur en neemt uitsluitend deel aan de beslissingen in de materies die de bevoegdheden aangaan van de Duitstalige Gemeenschap. Dit lid maakt deel uit van de Franstalige kamer.

§ 2. De leden van de interfederale raad van bestuur die door de respectieve parlementen van de deelstaten en van de Kamer van volksvertegenwoordigers voor de federale overheid worden aangeduid, worden aangeduid op basis van hun deskundigheid, hun ervaring, hun onafhankelijkheid en hun moreel gezag. Zij komen voort uit de academische, gerechtelijke wereld, het middenveld en de sociale partners. De interfederale raad van bestuur en de kamers dienen zo pluralistisch mogelijk te worden samengesteld.

§ 3. De interfederale raad van bestuur kan vergaderen onder de vorm van een voltallige zitting of onder de vorm van beperkte kamers. Deze kamers zijn :

- een federale kamer samengesteld uit de 10 leden die door de Kamer van volksvertegenwoordigers worden aangeduid ;
- een Vlaamse kamer samengesteld uit de 4 leden aangeduid door het Vlaams Parlement ;
- een Franstalige kamer samengesteld uit de 4 leden van wie er 2 worden aangeduid door het Parlement van het Waals Gewest en 2 door het Parlement van de Franse Gemeenschap ;
- een Brusselse kamer samengesteld uit de 2 leden die door de respectievelijke taalgroep van zowel het Brussels Hoofdstedelijk Parlement als van de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie worden aangeduid ; De Franstalige kamer wordt aangevuld door het lid dat aangeduid wordt door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap. Wanneer een dossier betreffende de uitoefening van gemeenschapsbevoegdheden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij de Vlaamse kamer aanhangig wordt gemaakt, wordt die aangevuld door het lid van de Brussels kamer dat tot de overeenkomstige taalgroep behoort. Wanneer een dossier betreffende de uitoefening van gemeenschapsbevoegdheden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, inclusief de bevoegdheden van de Franse Gemeenschapscommissie, bij de Franstalige kamer aanhangig wordt gemaakt, wordt die aangevuld door het lid van de Brussels kamer dat tot de overeenkomstige taalrol behoort. Het aantal leden van elke kamer kan door het betrokken Parlement worden verhoogd tot maximaal 15 leden, waarvan het verschil tussen het aantal leden van elk geslacht niet groter mag

dont un membre appartient au groupe linguistique néerlandophone et un membre au groupe linguistique francophone ;

- 1 membre est désigné par le Parlement de la Communauté germanophone. Le membre désigné par le Parlement de la Communauté germanophone prend part aux débats du conseil d'administration interfédéral et participe exclusivement aux décisions dans les matières qui concernent les compétences de la Communauté germanophone. Ce membre fait partie de la chambre francophone.

§ 2. Les membres du conseil d'administration interfédéral sont désignés par les Parlements respectifs des entités fédérées et la Chambre des représentants pour l'État fédéral, sur la base de leur compétence, de leur expérience, de leur indépendance et de leur autorité morale. Ils sont notamment issus du monde académique, judiciaire, de la société civile, et des partenaires sociaux. Le conseil d'administration interfédéral et les chambres doivent être composés de la manière la plus pluraliste possible.

§ 3. Le conseil d'administration interfédéral peut se réunir sous la forme d'une session plénière ou sous la forme de chambres restreintes. Ces chambres sont :

- une chambre fédérale composée des 10 membres désignés par la Chambre des représentants ;
- une chambre flamande composée des 4 membres désignés par le Parlement flamand ;
- une chambre francophone composée des 4 membres dont 2 sont désignés par le Parlement de la Région wallonne et 2 par le Parlement de la Communauté française ;
- une chambre bruxelloise composée des 2 membres, désignés par les groupes linguistiques respectifs du Parlement de la Région Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune. La chambre francophone est complétée par le membre désigné par le Parlement de la Communauté germanophone. Lorsque la chambre flamande est saisie d'un dossier concernant l'exercice des compétences communautaires dans la Région de Bruxelles-Capitale, elle est complétée par le membre de la chambre bruxelloise appartenant au groupe linguistique flamand. Lorsque la chambre francophone est saisie d'un dossier concernant l'exercice des compétences communautaires dans la Région de Bruxelles-Capitale, y compris les compétences de la Commission communautaire Française, elle est complétée par le membre de la chambre bruxelloise appartenant au rôle linguistique francophone. Le nombre de membres de chaque chambre peut être augmenté par le Parlement concerné jusqu'à 15 membres au maximum, parmi lesquels l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Ces membres supplémentaires

zijn dan één. Deze bijkomende leden zetelen niet in de interfederale raad van bestuur. In de Brusselse en federale kamer, dient de uitbreiding de taalpariteit na te leven. De aanduiding van deze bijkomende leden verloopt volgens dezelfde werkwijze als de andere leden.

§ 4. De interfederale raad van bestuur wordt voorgezeten door twee covoorzitters die behoren tot een verschillende taalrol en van het andere geslacht. De twee covoorzitters zullen elkaar ieder jaar in de functie van voorzitter en vicevoorzitter afwisselen. De covoorzitters worden aangeduid door de interfederale raad van bestuur. De ene wordt aangeduid door de leden aangeduid door de Kamer van volksvertegenwoordigers en de andere door de leden aangeduid door de parlementen van de Gemeenschappen en Gewesten.

#### **4. Onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en wetgeving**

De interne database van adviezen maakt het niet mogelijk om onmiddellijk een volledige lijst te hebben van adviezen die rekening hebben gehouden met een genderdimensie.

*Fase 2: analyse*

##### **1. Gender en meldingen**

- Mannen maken 12,1 % meer melding van discriminatie dan vrouwen
- uitgesplitst naar discriminatiecriteria maken mannen meer melding van discriminati binnen de raciale criteria (+ 10,23 %), leeftijd (+ 23,11 %), seksuele geaardheid (+ 56,68 %), andere criteria (+ 28,2 %)
- uitgesplitst naar domein maken mannen meer melding van discriminatie in het domein Media (+ 24,67 %), Werk (+ 10,63), Diverse Activiteiten (+ 41,7 %), Politie en Justitie (+ 20,86 %), Andere onduidelijk (+ 22,17)
- uitgesplitst naar domein maken vrouwen meer melding van discriminatie in het domein Onderwijs (+ 34,77 %)
- voor de domeinen waar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd is, maken mannen meer melding van discriminatie in het domein Werk (10,63 %) en Goederen en diensten hoewel daar het verschil klein is (+ 3,11)

Er wordt jaarlijks een rapport overgemaakt aan de parlementen over de ontvangen meldingen, maar die cijfers

ne siègent pas au conseil d'administration interfédéral. Dans les chambres bruxelloise et fédérale, l'élargissement doit respecter la parité linguistique. La désignation de ces membres supplémentaires se déroule selon les mêmes modalités que les autres membres.

§ 4. Le conseil d'administration interfédéral est présidé par deux coprésidents appartenant à un rôle linguistique différent et de sexe opposé. Les deux co-présidents alterneront la fonction de président et de vice-président chaque année. Les co-présidents sont désignés par le conseil d'administration interfédéral. L'un est désigné par les représentants désignés par la Chambre des représentants et l'autre par les membres désignés par les parlements des Communautés et Régions.

#### **4. Adresser des avis et recommandations indépendants à toute autorité en vue d'améliorer la réglementation et la législation**

La base de données interne des avis ne permet pas de sortir automatiquement la liste complète des avis prenant en compte une dimension de genre.

*Étape 2: analyse*

##### **1. Genre et signalements**

- Les hommes signalent la discrimination 12,1 % de plus que les femmes
- Ventilé selon les critères de discrimination, les hommes font plus souvent état de discrimination dans le cadre des critères raciaux (+ 10,23 %), de l'âge (+ 23,11 %), de l'orientation sexuelle (+ 56,68 %), d'autres critères (+ 28,2 %)
- Ventilé selon le domaine, les hommes font plus souvent état de discrimination dans le domaine Médias (+ 24,67 %), Travail (+ 10,63 %), Activités diverses (+ 41,7 %), Police et Justice (+ 20,86 %), Autres/indistincts (+ 22,17 %)
- Ventilé selon le domaine, les femmes font plus souvent état de discrimination dans le domaine Enseignement (+ 34,77 %).
- Pour les domaines qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, les hommes font plus souvent état de discrimination dans le domaine Travail (10,63 %) et Biens et services, bien que la différence soit petite (+ 3,11 %)

Les parlements reçoivent chaque année un rapport sur les signalements reçus, mais ces chiffres ne sont pas ventilés

worden niet uitgesplitst voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze laatste moet expliciet naar die cijfers vragen willen ze een overzicht behouden.

Als we kijken naar de indicatoren voor de doelgroepen van het BHG achter de criteria dan stellen we het volgende vast :

- Er zijn geen grote genderverschillen voor inwoners van het BHG ; qua leeftijd ; qua handicap ; qua raciale criteria
- Er zijn wel grote verschillen in armoedegraad tussen vrouwen en mannen waarbij vrouwen armer zijn.

Qua doelgroep dat in aanraking kan komen met de discriminatie op basis van de criteria waarvoor UNIA bevoegd is, zijn er aldus geen grote genderverschillen.

Desalniettemin kunnen de redenen voor de verschillen in meldingen van discriminatie legio zijn :

- Bepaalde gebeurtenissen in de actualiteit
- Jongens die tijdens de opvoeding worden aangemoedigd om assertief te zijn t.o.v. assertiviteit die bij meisjes tijdens de opvoeding wordt afgekeurd, wat zorgt dat mannen sneller klacht indienen
- Vrouwen (vooral alleenstaande moeders) die over minder middelen zoals vrije tijd beschikken en daarom minder snel klacht indienen<sup>(6)</sup>



- Grotere zichtbaarheid van criteria die leiden tot meer discriminatie (bijvoorbeeld vrouwen en hoofddoek)
- Door intersectionale mechanismen komen mannen meer in aanraking met bepaalde types van discriminatie gemeten door Unia

Het aantal intersectionele dossiers met gender als deelcriteria kan nog niet in kaart gebracht worden. Sinds 2020 heeft Unia een interne werkgroep intersectionaliteit gecreëerd om na te gaan hoe intersectionaliteit geïntegreerd kan worden in de werking van Unia. Het opvolgen van meldingen valt hier ook onder. In hun intern databank Metis is het trefwoord « intersec » toegevoegd.

(6) Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een cijfermatig overzicht

pour la Région de Bruxelles-Capitale. Cette dernière doit explicitement demander ces chiffres si elle veut garder une vue d'ensemble.

En examinant les indicateurs des critères pour les publics cibles de la RBC, nous pouvons constater ce qui suit :

- Il n'existe pas de grandes différences en matière de genre pour les habitants de la RBC en termes d'âge, de handicap, de critères raciaux.
- Par contre, les différences entre les hommes et les femmes sont grandes en ce qui concerne la pauvreté, les femmes étant plus pauvres.

Pour le public cible susceptible d'être confronté à la discrimination sur la base des critères qui relèvent de la compétence d'UNIA, il n'existe donc pas de grandes différences en matière de genre.

Cependant, les raisons expliquant les différences en ce qui concerne le signalement de discrimination peuvent être multiples :

- Certains faits d'actualité
- L'éducation : les garçons qui sont encouragés à être assertifs, contrairement aux filles, de sorte que les hommes portent plus vite plainte
- Les femmes (surtout les mères célibataires) qui disposent de moins de moyens, par ex. du temps libre, et donc porteront moins vite plainte<sup>(6)</sup>



- Une plus grande visibilité des critères qui occasionnent plus de discrimination (par ex. les femmes et le voile)
- Des mécanismes intersectionnels font que les hommes sont davantage susceptibles d'être confrontés à certains types de discrimination mesurés par Unia

Il est actuellement impossible de déterminer le nombre de dossiers intersectionnels dont le genre est un des critères. En 2020, Unia a créé un groupe de travail intersectionnalité interne afin d'examiner comment l'intersectionnalité peut être intégrée dans le fonctionnement d'Unia. Le suivi des signalements en fait partie. Dans leur base de données interne Metis, le mot clé « intersec » a été ajouté.

(6) Le genre en Région de Bruxelles-Capitale, un état des lieux en chiffres

Van zodra meerdere discriminatiecriteria de reden zijn waarom het slachtoffer benadeeld of uitgesloten wordt, dient het trefwoord « intersec » ingegeven te worden en moeten de juiste criteria aangeduid te worden.

De dossierbehandelaar is opgeleid om bij de intake en opvolging van het dossier telkens te bevragen welke andere criteria (zouden) hebben meegespeeld bij een situatie van uitsluiting en benadeling. Van zodra er verschillende discriminatiecriteria in het spel zijn, bekijken ze de casus door een intersectionele bril. Op niveau van de intake en bij de dossierbehandeling moet de dossierbehandelaar breder gaan dan zich enkel vastpinnen aan één discriminatiegrond.

Verder analyseert de werkgroep bepaalde typesdossiers vanuit een intersectioneel analyseraster. De eerste oefening die gedaan werd heeft betrekking op de dossiers hoofddek-selsverbod/verbod op het dragen van religieuze symbolen. Een volgende oefening voor de criteria gender/gezondheidstoestand/handicap staat gepland voor de komende maanden.

Om de juiste oorzaak(en) te achterhalen voor de verschillen in meldingen is verder kwantitatief en kwalitatief onderzoek nodig.

## 2. De interfederale raad van bestuur en de kamers

De interfederale raad van bestuur en de kamers die instaan voor het beheer van Unia worden bij wet paritair samengesteld. Er zijn geen genderverschillen op vlak van de leden.

## 3. Onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en wetgeving

De interne database van adviezen maakt het niet mogelijk om onmiddellijk een volledige lijst te hebben van adviezen die rekening hebben gehouden met een genderdimensie. In de online databank kan men de adviezen raadplegen en via het gebruik van trefwoorden enigszins zicht krijgen op welke adviezen er een expliciete genderdimensie hebben.

Sinds 2020 heeft Unia een interne werkgroep intersectionaliteit gecreëerd om na te gaan hoe intersectionaliteit geïntegreerd kan worden in de werking van Unia. Het formuleren van adviezen/aanbevelingen valt daar ook onder.

Het voorstel van de werkgroep houdt het volgende in :

Ieder advies en iedere aanbeveling moeten een intersectionele dimensie bevatten, indien pertinent. Bij het opstellen van adviezen en aanbevelingen moet

Dès que plusieurs critères de discrimination sont à l'origine du préjudice ou de l'exclusion de la victime, il convient d'introduire le mot clé « intersec » et d'indiquer les critères correspondants.

La personne en charge du dossier est formée pour demander, lors de la création et du suivi du dossier, quels autres critères ont/auraient joué un rôle dans une situation d'exclusion et de préjudice. Dès que plusieurs critères de discrimination entrent en jeu, le cas est traité au niveau intersectionnel. Au niveau de la création et du traitement du dossier, la personne en charge du dossier doit aller plus loin que de se focaliser sur un seul critère de discrimination.

Par ailleurs, le groupe de travail analyse certains dossiers type sur la base d'une grille d'analyse intersectionnelle. Le premier exercice réalisé porte sur les dossiers en matière d'interdiction d'un couvre-chef/interdiction de porter des symboles religieux. Un exercice suivant pour les critères genre/état de santé/handicap est prévu au cours des prochains mois.

L'identification de la/des cause(s) exactes des différences en ce qui concerne les signalements nécessite davantage d'études quantitatives et qualitatives.

## 2. Le conseil d'administration interfédéral et les chambres

Le conseil d'administration interfédéral et les chambres chargés de la gestion d'Unia sont composés de manière paritaire de par la loi. Il n'existe pas de différences de genre au niveau des membres.

## 3. Adresser des avis et recommandations indépendants à toute autorité en vue d'améliorer la réglementation et la législation

La base de données interne des avis ne permet pas de sortir automatiquement la liste complète des avis prenant en compte une dimension de genre. Dans la base de données en ligne, il est possible de consulter les avis et, à l'aide de mots clés, d'avoir une vue certaine sur les avis qui ont une dimension de genre explicite.

En 2020, Unia a créé un groupe de travail intersectionnalité interne afin d'examiner comment l'intersectionnalité peut être intégrée dans le fonctionnement d'Unia. La formulation d'avis/de recommandations en fait partie.

La proposition du groupe de travail est la suivante :

Tout avis et toute recommandation doit contenir une dimension intersectionnelle, si cela s'avère pertinent. Lors de la rédaction d'avis et recommandations, le



vertrokken worden vanuit de leefwereld van de meest kwetsbaren in de maatschappij Dit zijn personen die zich in een precare uitsluitingssituatie bevinden door het samenspel van de verschillende machtsstructuren. Dit kan o.a. gedaan worden door :

- Een opsomming te geven van alle groepen die door een specifiek beleid beïnvloed kunnen worden (dit zo breed mogelijk bekijken en niet gefragmenteerd) ;
- Evalueren of een beleid de problemen van de meest gemarginaliseerde groepen in de samenleving aanpakt ;
- Consultaties van partners (zie verder voorstel 7) zodat adviezen en aanbevelingen rekening houden met de realiteit van de meest gemarginaliseerde groepen en er hiervoor draagvlak gecreëerd kan worden (toepassing principes « Nothing About Us Without Us ») ;
- Advies/aanbeveling zo inclusief mogelijk houden.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

- Een studie naar de oorzaken voor de genderverschillen in het melden van discriminatie ;
- De werkgroep intersectionaliteit die bij genderverschillen in meldingen groter dan 10 % bestudeert of en welke intersectionele mechanismen aan de basis liggen ;
- Een sectie intersectionaliteit in het jaarverslag opnemen waarbij genderverschillen worden geduid ; een criteria intersectionaliteit opnemen in de lijst met mogelijke discriminatiecriteria bij het weergeven van de tabellen over de meldingen ;
- Databank met adviezen waarop je kan selecteren op « intersectionaliteit » en bij voorkeur de concrete intersectionele combinatie<sup>(7)</sup> ;
- Publieke databank met meldingen van klachten waarop je kan selecteren intersectionaliteit » en bij voorkeur de concrete intersectionele combinatie (gender en ras) ;
- Specifieke follow op van het samenwerkingsakkoord voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ; opnemen van data over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het jaarverslag of een afzonderlijk jaarverslag opstellen ; jaarlijkse presentatie van de data voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

(7) Het begrip intersectionaliteit beschrijft de manieren waarop systemen van ongelijkheid op grond van geslacht, ras, etniciteit, seksuele geaardheid, genderidentiteit, handicap, klasse en andere vormen van discriminatie elkaar « kruisen » om unieke dynamieken en effecten te creëren (bijvoorbeeld intersectie van afkomst en geslacht op de arbeidsmarkt).

point de départ doit être le cadre de vie des personnes les plus vulnérables de la société. Il s'agit des personnes qui se trouvent dans une situation d'exclusion précaire par le rouage des différentes structures de pouvoir. Pour ce faire, on peut notamment :

- dresser la liste de tous les groupes qui peuvent être affectés par une politique spécifique (envisager cette question de la manière la plus large possible et non de manière fragmentée) ;
- évaluer si une politique s'attaque aux problèmes des groupes les plus marginalisés de la société ;
- consulter des partenaires (voir proposition 7 plus loin) pour que les avis et recommandations tiennent compte de la réalité des groupes les plus marginalisés et pour créer un support à cet effet (application des principes « Nothing About Us Without Us ») ;
- veiller à ce que l'avis/la recommandation soit le plus inclusif possible.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

- Une étude des causes des différences de genre en ce qui concerne le signalement de discrimination ;
- Le groupe de travail intersectionnalité qui examine, lorsque les différences de genre pour les signalements sont supérieures à 10 %, quels mécanismes sont à la base ;
- Reprendre une section intersectionnalité dans le rapport d'activités indiquant les différences de genre ; reprendre un critère intersectionnalité dans la liste des éventuels critères de discrimination lors du rendu des tableaux sur les signalements ;
- Une base de données des avis dans laquelle on peut faire une recherche par « intersectionnalité », et de préférence par la combinaison intersectionnelle concrète<sup>(7)</sup> ;
- Base de données publique reprenant les signalements de plaintes dans laquelle on peut faire une recherche par intersectionnalité et de préférence par la combinaison intersectionnelle concrète (genre et race) ;
- Suivi spécifique de l'accord de coopération pour la Région de Bruxelles-Capitale ; reprendre des données concernant la Région de Bruxelles-Capitale dans le rapport d'activités ou rédiger un rapport distinct ; présentation annuelle des données de la Région de Bruxelles-Capitale

(7) La notion d'intersectionnalité décrit les manières dont des systèmes d'inégalité basés sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la classe sociale et d'autres formes de discrimination se « croisent » pour créer des dynamiques et des effets uniques (par ex. l'intersectionnalité de l'origine et du sexe sur le marché de l'emploi).

*Fase 4: actieplan*

- Aanbevelingen overmaken aan UNIA ;
- Jaarlijks de Brusselse cijfers opvragen én analyseren met inbegrip van intersectionaliteit
- Opvolgen van de evoluties in werkwijze van de werkgroep intersectionaliteit
- Preciezere Brusselse analyses opmaken, waarbij criteria zowel onderling worden gekruist (bijvoorbeeld handicap en gender), als met sectoren (bijvoorbeeld handicap, gender en mobiliteit).

**III.2. Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)****BA 12.018.38.01.31.32****BA 12.018.34.01.33.00****BA 12.018.31.01.34.50****BA 12.019.39.01.51.12**

De betrokken basisallocaties zijn categorie 3-allocaties en betreffen

- werkingssubsidies aan de privébedrijven met het oog op de ondersteuning van hun projecten en werking - BA 12.018.38.01.31.32 ;
- werkingssubsidies aan private verenigingen voor de ondersteuning van hun projecten en werking - BA 12.018.34.01.33.00 ;
- facultatieve investeringsubsidies aan privéverenigingen om investeringsprojecten te steunen – BA 12.019.39.01.51.12 ;
- werkingssubsidies aan zelfstandigen met het oog op de ondersteuning van hun projecten en werking – BA 12.018.31.01.34.50.

Betrokken directie : Dienst Economie

Verantwoordelijken :

Loïc De Spiegeleer - ldespiegeleer@gob.brussels,

Stéphanie Bongiorno - sbongiorno@gob.brussels

Gendercorrespondente : Amina Riad - ariad@gob.brussels

*Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's):*

Deze basisallocaties worden gebruikt om meerdere projectoproepen en andere facultatieve subsidies van de dienst Economie te financieren. Al deze subsidies dienen

*Étape 4: plan d'action*

- Transmettre des recommandations à UNIA ;
- Demander et analyser chaque année les chiffres pour Bruxelles, en ce compris l'intersectionnalité
- Suivre l'évolution du mode de travail du groupe de travail intersectionnalité
- Réaliser des analyses bruxelloises plus précises, en croisant les critères entre eux (par ex. handicap et genre) ainsi qu'avec les secteurs (par ex. handicap, genre et mobilité).

**III.2. Bruxelles Économie et Emploi (BEE)****AB 12.018.38.01.31.32****AB 12.018.34.01.33.00****AB 12.018.31.01.34.50****AB 12.019.39.01.51.12**

Les allocations de base visées sont de catégorie 3 et concernent

- les subventions de fonctionnement aux entreprises privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement - AB 12.018.38.01.31.32 ;
- les subventions de fonctionnement aux associations privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement - AB 12.018.34.01.33.00 ;
- les subventions d'investissements facultatives aux entreprises privées visant à soutenir des projets d'investissement – AB 12.019.39.01.51.12
- les subventions de fonctionnement aux indépendants visant à soutenir leurs projets et fonctionnement – AB 12.018.31.01.34.50

Direction concernée Service Economie

Personnes responsables :

Loïc De Spiegeleer - ldespiegeleer@sprb.brussels,

Stéphanie Bongiorno - sbongiorno@sprb.brussels

Correspondante Gender : Amina Riad - ariad@sprb.brussels

*Justification du choix de l'AB (en lien avec les grands thèmes de l'égalité ou autres)*

Plusieurs appels à projets et subventions facultatives hors appel à projets du service économie sont soutenus financièrement par ces allocations de base. Chaque subvention

om de Brusselse economie te ondersteunen en nemen een aantal thema's als uitgangspunt: innovatie, jongeren, de kringlooeconomie, ondernemers met een migratieachtergrond, vrouwelijk ondernemerschap, enz.

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze allocaties zijn bedoeld voor privéondernemingen of -verenigingen en zelfstandigen die het Gewest om subsidies vragen voor hun projecten in of buiten een projectoproep.

Overeenkomstig het reglement van de toepasselijke projectoproep wordt gekeken of de kandidaatstellingen ontvankelijk zijn en geselecteerd kunnen worden.

Dit jaar wordt diversiteit in de ondernemerswereld (ondernemers, ondernemers en onderneemsters van buitenlandse herkomst, enz.) aangemoedigd via tal van projectoproepen, bijvoorbeeld de oproep voor economische transitiesteun.

Projecten die erin slagen dit aan te tonen, zullen van de juryleden een bijkomend punt krijgen.

Het reglement m.b.t. de projectoproepen bepaalt dat de laureaten om resultaatindicatoren zullen worden verzocht. In de mate van het mogelijke moeten deze indicatoren bijkomende informatie verschaffen over het specifieke doelpubliek voor elk project (genderaspect, diversiteitsgroepen, enzovoort).

Wat het ondernemerschap betreft, ligt de activiteitsgraad bij vrouwen in België laag: 3,1 % van de vrouwen was prestatier of starter (gemiddelde tussen 2008 en 2013), terwijl het Europees gemiddelde op 5,5 % ligt. Onder de Brusselse zelfstandigen zijn vrouwen overigens relatief minder goed vertegenwoordigd dan in de twee andere Gewesten. In het BHG zijn vrouwen goed voor 27,6 % van de zelfstandigen in hoofdactiviteit, tegenover 31 % in het VG en 31,5 % in het WG. Achter 14 % van de Belgische startups staat een vrouw (tegen 15 % stichtsters in Europa).

Zoals wel vaker het geval is in Brussel zijn er geografisch trouwens grote verschillen. In armere Brusselse gemeenten is het aantal zelfstandige onderneemsters kleiner: 3 à 4 op 100 in Molenbeek of Anderlecht en 7 à 10 op 100 in Sint-Lambrechts-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde of Ukkel. Tot slot ligt het inkomen van vrouwelijke zelfstandigen 19 % lager dan de inkomsten van mannelijke zelfstandigen.

à vocation à soutenir le paysage économique bruxellois à travers plusieurs thématiques telles que l'innovation, les jeunes, et l'économie circulaire, les entrepreneurs issus de la diversité, l'entrepreneuriat féminin, etc.

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Ces allocations de base sont à destination d'une entreprise, ou d'une association privée, ou d'un indépendant qui sollicite la Région en vue de l'octroi d'une subvention hors appel à projets ou dans le cadre d'un appel à projets.

Les candidatures font l'objet d'un examen de recevabilité et d'éligibilité conformément au règlement de l'appel à projets visé le cas échéant.

Le soutien à la diversité entrepreneuriale (les femmes entrepreneuses, les entrepreneurs et entrepreneuses d'origine étrangère, etc.) est cette année encouragé à travers plusieurs appels à projets dont notamment l'appel à projets Soutien à la transition économique.

Un point supplémentaire sera attribué par les membres du jury pour les projets qui le démontrent.

Le Règlement des appels à projets précise qu'il sera demandé aux lauréats de fournir des indicateurs de résultats. Ces indicateurs devront intégrer, dans la mesure du possible, le détail des publics spécifiques touchés par le projet (dimension de genre, publics issus de la diversité, etc.).

La Belgique a un faible taux d'activité entrepreneuriale des femmes: 3,1 % des femmes étaient dans un processus de création d'entreprise ou gèrent une jeune entreprise (moyenne entre 2008 et 2013), pour une moyenne européenne à 5,5 %. Les femmes bruxelloises sont par ailleurs relativement moins bien représentées dans la population totale des indépendants que dans les deux autres régions. La part des femmes parmi les travailleurs indépendants à titre principal s'élève à 27,6 % en RBC (31 % en RF, 31,5 % en RW). 14 % des fondateurs de startups en Belgique sont des femmes (15 % en Europe).

Par ailleurs, Bruxelles souffre de fortes disparités géographiques sur cet enjeu comme sur d'autres. Une plus faible proportion d'indépendantes est observée dans les communes bruxelloises précarisées (3-4 femmes sur 100 à Molenbeek ou Anderlecht contre 7 à 10 pour 100 à Woluwe-st-Lambert, Watermael-Boitsfort ou Uccle). Enfin, les revenus des femmes indépendantes est inférieur de 19 % à celui des hommes.

Deze situatie kunnen we niet los zien van de lage tewerkstellingsgraad van Brusselse vrouwen: tussen de leeftijd van 15 en 64 jaar is er maar 49% aan het werk (tegenover 63% in het Vlaams Gewest en 52% in het Waals Gewest).

De geselecteerde basisallocaties worden gebruikt om subsidies toe te kennen, met name via projectoproepen zoals:

«Open Soon» richt zich tot toekomstige handelszaken op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De projectoproep wil het Brusselse commerciële weefsel versterken door de intrede van nieuwe en degelijke concepten op de markt te vergemakkelijken, kwaliteitsvolle en innoverende projectdragers een financiële steun maar ook advies en strategische en operationele ondersteuning te geven, te zorgen voor een vlotte begeleiding van toekomstige handelaars, een ambitieus, klantgericht en resoluut toekomstgericht commercieel weefsel voor te bereiden en een nieuw handelsaanbod af te stemmen op de verwachtingen van de klanten.

Dit programma is een partnerschap tussen Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW) en hub.brussels.

«Be Circular – Be Brussels» is een initiatief van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ten gunste van alle zelfstandigen, ondernemingen, vzw's en samenwerkingsverbanden tussen bedrijven enz., die economische activiteiten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ontwikkelen. De projectoproep ondersteunt innoverende initiatieven of projecten die de corebusiness van de geïnteresseerde ondernemingen in het licht van de kringlooeconomie willen verduurzamen. Voor «Be Circular – Be Brussels» wordt jaarlijks een budget van 1,5 miljoen euro rechtstreekse steun uitgetrokken.

«Sensibilisering van jongeren voor het ondernemerschap» richt zich tot actoren van het terrein die beslagen zijn in het sensibiliseren van jongeren voor het ondernemerschap en de concretisering van projecten voor jongeren die willen ondernemen.

«Local & Together» wil de lokale handelsgeest versterken en de buurthandel ondersteunen. De projectoproep heeft tot doel collectieve projecten op te zetten onder leiding van handelsverenigingen en andere lokale spelers in een afgebakende handelswijk. De kandidaat-projecten moeten worden gedragen door minstens een handelaarsvereniging die een rechtspersoon is, met maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De projecten kunnen voor twee categorieën worden ingediend, steun aan handelaarsverenigingen of steun aan vernieuwende projecten voor samenwerkende kringloophandelswijken.

Cette situation est à mettre dans un contexte plus large de sous-emploi massif des femmes bruxelloises: seulement 49% des femmes bruxelloises de 15 à 64 ans exerce un emploi (contre 63% en Région flamande et 52% en Région wallonne).

Les allocations de base choisies permettent d'octroyer des subventions notamment via plusieurs appels à projets tels que:

L'appel à projets «Open Soon» qui s'adresse aux futurs commerces situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et qui a comme objectif le renforcement de l'appareil commercial bruxellois en facilitant l'apparition sur le marché de concepts nouveaux et solides, d'offrir aux porteurs de projets qualitatifs et innovants un soutien financier, mais aussi un conseil et un support stratégique et opérationnel, de faciliter l'accompagnement des futurs commerçants, de préparer un tissu commercial ambitieux orienté clients et tourné vers l'avenir et pour finir faciliter la rencontre entre les attentes des clients et une offre commerciale neuve.

Ce programme est géré par un partenariat entre Bruxelles Économie et Emploi (BEE) et hub.brussels.

L'appel à projets «be circular – be brussels» est une initiative du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale qui s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises, etc. qui développent des activités économiques exercées en Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci a pour objectif toute démarche ou tout projet innovant qui vise à créer ou faire évoluer le core business du demandeur vers plus de durabilité dans une optique d'économie circulaire. L'appel à projets «be circular – be brussels» est doté d'un budget d'1,5 million euros de soutien direct par an.

L'appel à projets sensibilisation des jeunes à entrepreneuriat s'adresse aux opérateurs de terrain expérimentés dans les domaines de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat et le passe à l'acte pour les jeunes désireux d'entreprendre.

L'appel à projets «Local & Together», dont l'objectif est de soutenir les dynamiques commerciales locales et renforcer un tissu commercial de proximité. Il vise la mise en place de projets collectifs portés par des associations de commerçants et d'autres acteurs locaux, dans un quartier commercial délimité. Cet appel à projets est ouvert aux projets portés, au minimum, par une association de commerçants, disposant d'une personnalité juridique et d'un siège social en Région de Bruxelles-Capitale. Les projets peuvent s'inscrire dans deux catégories, le soutien aux associations de commerçants et le soutien aux projets innovants pour des quartiers commerçants collaboratifs et circulaires.

Ondernemers en initiatieven die geen gevolg geven aan projectoproepen kunnen wel andere subsidies krijgen.

#### *Fase 2: analyse*

De op grond van deze basisallocaties verleende steun betreft werkingskosten zoals de betaling van de huur maar ook gerichte financiering voor de concretisering van het project. Dankzij de hierboven vermelde basisallocaties en projecten werd vrouwelijk ondernemerschap ondersteund.

Momenteel kunnen we de besteding van de verleende subsidies echter niet daadwerkelijk kwantitatief of kwalitatief analyseren, aangezien de selectie van de projecten nog niet rond is.

Voor de projectoproepen worden indicatoren verzameld via cijfermateriaal; de gendergegevens erin zijn echter niet altijd relevant, gelet op het doelpubliek van de projectactiviteiten.

Het valt daarnaast op te merken dat deze tabellen voor elk project apart worden opgesteld, niet globaal per betrokken projectoproep of basisallocatie.

Bovendien wordt er voor klassieke facultatieve subsidies (buiten de projectoproepen om) momenteel geen enkele kwantitatieve of kwalitatieve analyse verricht.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Het besluit of reglement inzake projectoproepen bepaalt niet hoe de gelijkheid tussen vrouwen en mannen moet worden bereikt in termen van aantallen, gelijke toegang, behandeling,...

Om de principes van genderbudgeting concreet in te vullen, moeten de inhoudelijke en financiële eindrapporten genderindicatoren bevatten zodat de gelijkheidsimpact op mannen, vrouwen of personen die zich niet als zodanig identificeren kan worden gemeten.

Deze gegevens moeten verzameld, bewaard en in het ideale geval geanalyseerd worden.

#### *Fase 4: actieplan*

Voor alle projectoproepen de meest relevante kwantitatieve of kwalitatieve genderindicatoren identificeren.

Voor alle beschikbare en door de begunstigen bezorgde gendergegevens een relevante en doeltreffende gegevensverzameling identificeren.

D'autres subventions hors appels à projets permettent de soutenir les entrepreneurs et leurs projets.

#### *Étape 2: analyse*

Les soutiens octroyés à travers ces allocations de base passent par des soutiens de fonctionnement purs tels que le paiement des loyers à des soutiens permettant la mise en place de projet très ciblés. A travers ces allocations de base et les différents appels à projets cités ci-dessus, l'entrepreneuriat féminin a pu être soutenu.

Néanmoins, actuellement nous ne pouvons pas faire d'analyse quantitative ou qualitative agrégée quant à l'utilisation des subventions octroyées car la sélection des projets n'est pas finalisée à ce jour.

Des indicateurs sont récoltés dans les appels à projets sous format de rapports chiffrés mais les données générées ne sont pas toujours pertinentes dans ces indicateurs, en fonction du public cible des activités du projet.

Il est également à noter que ces tableaux ne sont faits par projet et ne sont pas agrégés par appel à projets ou par allocation de base concernée.

De plus pour les subsides facultatifs hors appels à projets et dits classiques, aucune analyse quantitative ou qualitative n'est actuellement réalisée.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

L'arrêté ou le règlement relatif aux appels à projets ne stipulent pas de quelle manière l'égalité hommes-femmes doit être respectée, en termes de nombres, d'égalité d'accès, de traitement,...

Pour opérationnaliser les principes du gender-budgeting, il convient d'intégrer, dans les rapports d'activités et financiers finaux, des indicateurs générés permettant d'appréhender la portée du projet au regard d'une distinction femme-homme-x.

Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement analysées.

#### *Étape 4: plan d'action*

Identifier les indicateurs quantitatifs ou qualitatifs générés les plus pertinents à l'ensemble de l'appel à projets.

Identifier une collecte pertinente et efficace pour l'ensemble des données générées disponibles et transmises par les bénéficiaires.

Intern nadenken over analytische procedures m.b.t. deze gegevens.

Eventueel een externe partner aanduiden voor het identificeren van relevante genderindicatoren en voor de analyse van de verzamelde gegevens.

Vervolgens in de bestekken en reglementen m.b.t. de projectoproepen educatieve toelichtingen verschaffen in een apart onderdeel. Op infosessies de verwachtingen, middelen en impact voorstellen.

Ook in 2021 blijft dit actieplan actueel. In 2020 was het niet mogelijk dit plan uit te voeren.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Jaarlijks, volgens de kick-offs van de projectoproepen of andere subsidies, de analyse- en selectieperiodes, de afloop van de projecten en de indiening van verantwoordingsstukken, met inbegrip van de rapporten.

#### **BA 16.007.34.02.3300**

Facultatieve subsidies aan privéverenigingen in het kader van de projectoproep op gebied van antidiscriminatie

Directie : Werkgelegenheidsbeleid

Verantwoordelijke : Geneviève Meunier,

Directrice, gmeunier@gob.brussels

#### *Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De ongelijkheden op basis van geslacht blijven duidelijk voor alle vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, of het nu de arbeidskwaliteit betreft of het salarisniveau bij gelijkwaardig werk. In het bijzonder is het opvallend hoe vrouwen van niet-Europese afkomst (uit Afrika ten zuiden van de Sahara, de Maghreblanden en Turkije) op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beduidend minder vaak ingeschreven zijn als werkzoekende voor functies met een hogere verloning. De werkloosheidsgraad ligt bij hen drie tot vier keer hoger dan bij vrouwen van Belgische afkomst.

#### *Fase 2: analyse*

De subsidies toegekend op deze basisallocatie zijn gericht op inclusie, inschakeling en duurzame integratie van de meest kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Entamer une réflexion en interne pour les procédures analytiques de ces données.

Eventuellement, identifier un partenaire externe pour l'identification d'indicateurs genrés pertinents et l'analyse des données récoltées.

Dans un second temps, développer une partie explicative et pédagogique dans les cahiers et règlements relatifs aux appels à projets. Présenter les attentes, les impacts et les ressources lors des séances d'informations.

Ce plan d'action reste d'actualité pour 2021 ; en 2020 il n'a pas été possible de le mettre en œuvre.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Annuel selon les dates de lancement des appels à projets, ou autres subventions, les périodes d'analyse et de sélection ainsi que les dates de fin des projets et des remises des pièces justificatives, ce compris les rapports.

#### **AB 16.007.34.02.3300**

Subsides facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination

Direction : Emploi

Personne responsable : Geneviève Meunier,

Directrice, gmeunier@sprb.brussels

#### *Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les inégalités en matière de genre restent marquées pour l'ensemble des femmes en Région de Bruxelles-Capitale, que ce soit en termes de qualité d'emploi ou de niveau de salaire à emploi équivalent. En particulier, la situation des femmes d'origine non européenne (africaine subsaharienne, maghrébine et turque) sur le marché régional bruxellois se caractérise par une moindre inscription comme chercheuse d'emploi dans les fonctions à haute rémunération. Elles connaissent des taux de chômage de 3 à 4 fois plus importants que celui des femmes d'origine belge.

#### *Étape 2: analyse*

Les subsides octroyés sur cette allocation de base visent l'inclusion, l'insertion et l'intégration durable sur le marché de l'emploi des groupes-cibles les plus fragilisés.

Ze hebben ook tot doel voor iedereen duurzame en kwaliteitsvolle jobs te bevorderen. In dat kader kunnen verschillende hefboomen geactiveerd worden.

Door een intersectionele aanmoedigende benadering bevoordelen de verschillende subsidies op die manier de inclusie van vrouwen op de arbeidsmarkt, het bevorderen van duurzame en kwaliteitsvolle jobs, en zo ook een betere verhouding tussen werk en privé.

Deze basisallocatie werd met name ingezet in het kader van de jaarlijkse projectoproep inzake « Diversiteit en antidiscriminatie op de arbeidsmarkt ».

De projectoproep 2020 had als specifiek aandachtspunt de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, met oog voor kruispuntdenken. De projectoproep 2021 focuste op leeftijd als specifiek aandachtspunt.

Voor elk ingediend project moest eveneens een onderdeel « gelijkkansentest » worden ingevuld en een genderanalyse uitgevoerd voor de betrokken doelgroep. Dit zijn de projecten die de jury geselecteerd heeft voor de projectoproep 2021, onder voorbehoud van de instemming van de regering :

*ATIS – Mamans solo Mamans Boulot*

Dit project zet een project voort dat tijdens de editie van 2020 werd uitgekozen. Tijdens deze editie worden er activiteiten opgezet om het sociale isolement van alleenstaande moeders te doorbreken, bijvoorbeeld de creatie van een onderlinge hulpgroep op Facebook, de organisatie van ludieke activiteiten (met of zonder kinderen), ontmoetingen met organisaties voor socioprofessionele inschakeling, uitwisselingen met inspirerende vrouwen, bedrijfsbezoeken, enz. Bovendien is er gepland workshops te blijven ontwikkelen om te voldoen aan specifieke behoeften.

*RANDSTAD – BXL plays for diversity*

Het project bestaat erin speed dates te organiseren tussen bedrijven en werkzoekenden met verschillende achtergronden. Het is daarbij de bedoeling te zorgen voor vlottere contacten tussen werkzoekenden en bedrijven, en aanwerving te bevorderen. Het programma zal bestaan uit twee krachtlijnen, verdeeld over drie thema's :

1. Hinderpalen voor integratie gelinkt aan de leeftijd (specifiek 50-plussers)
2. De diversiteitskwestie op het vlak van gender en seksuele oriëntatie bij bedrijven
3. Diversiteit als positieve bedrijfscultuur, om de inclusie en samenhang te versterken

Ils rencontrent également l'objectif de promouvoir un emploi durable et de qualité pour tous. Des leviers divers peuvent être activés dans ce cadre.

Par une approche intersectionnelle promue, les différents subsides bénéficient ainsi à l'inclusion des femmes sur le marché du travail, la promotion d'un emploi durable et de qualité et ainsi une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée.

Cette allocation de base était notamment mobilisée dans le cadre de l'appel à projets lancé annuellement pour la « Diversité et l'anti-discrimination en emploi ».

L'appel à projets 2020 avait pour point d'attention particulier la situation des femmes sur le marché de l'emploi, et ce dans une optique intersectionnelle. L'appel à projets 2021 se concentrait sur l'âge comme point d'attention particulier.

Chaque candidat à un projet devait également remplir une section « test d'égalité des chances » et effectuer une analyse de genre du groupe cible visé. Les projets sélectionnés par le jury pour l'appel à projets 2021, sous réserve de l'accord du Gouvernement, sont :

*ATIS – Mamans solo Mamans Boulot*

Le projet est la poursuite d'un projet lauréat de l'édition 2020. Dans cette édition, des activités sont mises en œuvre pour briser l'isolement social des mères célibataires, par ex. la création d'un groupe d'entraide sur Facebook, l'organisation d'activités ludiques (avec ou sans enfants), de rencontres avec des organisations d'insertion socioprofessionnelle, d'échanges avec des femmes inspirantes, de visites d'entreprises, etc. En outre, il est prévu de continuer à développer des ateliers pour répondre à des besoins spécifiques.

*RANDSTAD – BXL plays for diversity*

Le projet consiste à organiser des speed dates entre des entreprises et des demandeurs d'emploi de différents horizons. Ainsi, le but est de faciliter le contact entre les demandeurs d'emploi et les entreprises et de favoriser l'embauche. Le programme sera composé de deux axes, réparties sur 3 thèmes :

1. Les obstacles à l'intégration liés à l'âge (spécifiquement 50+)
2. La question de la diversité en termes de genre et d'orientation sexuelle dans les entreprises
3. La diversité comme culture d'entreprise positive, en vue de renforcer l'inclusion et la cohésion

*LEAD – Be My Coach !*

Dit betreft een coachingprogramma door jonge professionals bedoeld voor 50-plussers, om hen de nieuwste technieken op de arbeidsmarkt te leren. Het project omvat zowel opleidingen als workshops en netwerkevents. Het doel is om zo de kansen van vijftigplussers op de arbeidsmarkt te verhogen.

*WOMENPRENEUR – Generation W 2021*

GenerationW is een programma van een jaar dat de nadruk legt op werk zoeken via opleidingen, tools, competenties, netwerken en mentorat. Het is een programma bedoeld voor jonge kansarme vrouwen die schrik hebben voor openbare instellingen en bedrijven en die heel specifieke steun en opvolging op maat zoeken.

*RAS EL HANOUT – Pourquoi heb ik geen klacht ingediend ?*

Dit project heeft als doel een webreeks van korte videoclips te maken die gebaseerd zijn op getuigenissen over discriminatie. Als de discriminatieslachtoffers anoniem willen blijven, is het mogelijk de scènes na te spelen en er een voice-over aan toe te voegen. Aan deze getuigenissen wordt juridisch advies en advies door Unia toegevoegd. Daarna worden de video's gepubliceerd op platformen als Instagram, Facebook en YouTube, als bewustmaking inzake discriminatie bij aanwerving.

*LES AMIS DU COLLECTIF – Brussels Diversity Employment Tour*

Het project wil de discriminatie op de arbeidsmarkt helpen bestrijden waarmee personen van buitenlandse origine geconfronteerd worden, door « zichtbare minderheden » (inwoners van « achtergestelde wijken », Afrikanen, Aziaten, islamitische Arabieren) economisch en sociaal te promoten. Zo biedt het project hulp bij de persoonlijke ontwikkeling, het zoeken naar specifieke stages en betrekkingen, de ontwikkeling van een bedrijfsproject en inclusief burgerschap, alsook aanmoediging voor mensen om klacht in te dienen wegens discriminatie op de werkplek.

*TYN – TYNcluding*

TYNcluding is een project dat beoogt de tewerkstellingsgraad van jongeren van 18 tot 30 jaar uit de armste gebieden te verhogen. Dit gebeurt via een beroepsproject op maat dat de jongeren in staat stelt hun competenties op de arbeidsmarkt te bepalen, alsook de manier om competenties te verwerven en/of verder te ontwikkelen. Ze leren

*LEAD – Be My Coach !*

Il s'agit d'un programme de coaching par de jeunes professionnels qui s'adresse aux personnes de plus de 50 ans afin de leur apprendre les dernières techniques sur le marché de l'emploi. Le projet comprend à la fois des formations, des ateliers et des événements de réseautage. L'objectif est ainsi d'augmenter les possibilités des personnes de plus de 50 ans sur le marché de l'emploi.

*WOMENPRENEUR – Génération W 2021*

GenerationW est un programme d'un an qui met l'accent sur la recherche de travail par le biais de formations, d'outils, de compétences, de réseautage et de tutorat. Il s'agit d'un programme destiné aux jeunes femmes marginalisées qui sont intimidées par les organismes publics et les entreprises et qui recherchent un soutien et un suivi très précis et individuel.

*RAS EL HANOUT – Pourquoi je n'ai pas porté plainte ?*

Dans ce projet, l'objectif est de réaliser une série web de courts vidéo-clips basés sur des témoignages de discrimination. Si les victimes de discrimination souhaitent rester anonymes, il est possible de reconstituer les scènes et d'y ajouter une voix off. Ces témoignages seront accompagnés d'un avis juridique et d'avis formulés par Unia. Les vidéos seront ensuite publiées sur des plateformes telles qu'Instagram, Facebook et Youtube et visent à sensibiliser à la discrimination à l'embauche.

*LES AMIS DU COLLECTIF – Brussels Diversity Employment Tour*

Le projet veut contribuer à la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi à laquelle sont confrontées les personnes d'origine étrangère, en faisant la promotion économique et sociale de « minorités visibles » (habitants des « quartiers défavorisés »; Africains; Asiatiques; Arabes-musulmans). Ainsi, le projet propose de l'aide au développement personnel, la recherche de stages et d'emplois ciblés, le développement d'un projet d'entreprise et de citoyenneté inclusif ainsi que l'encouragement des personnes à déposer plainte pour discrimination sur le lieu de travail.

*TYN – TYNcluding*

TYNcluding est un projet qui vise à augmenter l'emploi des jeunes de 18 à 30 ans issus des zones les plus pauvres. Cela se fait par le biais d'un projet professionnel personnalisé permettant aux jeunes de définir leurs compétences sur le marché de l'emploi ainsi que la manière de les acquérir et/ou de les développer davantage. Ils apprennent à



hun sterktes/verbeterpunten herkennen en hun projecten opstarten, zich organiseren, plannen en vergaderingen voorbereiden.

*UNIZO – Name & Frame*

Het gaat erom een website te maken die correcte informatie verschaft over de diversiteit op de Brusselse arbeidsmarkt. Het doel is te inspireren en te sensibiliseren. Het gaat vooral om een attitudewijziging. De website brengt alle informatie over diversiteit samen op één plaats. Zo moeten de mensen niet langer gaan kijken op de websites van Actiris, Unia, equal.brussels, enz.

*AKSENT – De softskills versterken via e-learning*

Het project bestaat erin vijf e-learningformules aan te bieden in het kader van een bestaand proefproject dat bedoeld is om de softskills van mensen (vijftigplussers) te versterken en om twee Aksent-medewerkers op te leiden opdat ze het project zelfstandig zouden kunnen voortzetten. De medewerkers uit de doelgroep hebben allemaal een immigratieachtergrond en zijn laaggeschoold.

Dit zijn de vijf modules: geweldloze communicatie, assertiviteit en grenzen stellen, interculturele communicatie, hoe solliciteren op de huidige arbeidsmarkt, Nederlands (werkgericht).

*INTERFACE 3 – 45+@work*

Het project beoogt werk te vinden voor dertig ongeschoolde of laaggeschoolde vrouwen ouder dan 45 («seniors»), van buitenlandse origine en al minstens een jaar op zoek naar werk. Het gaat erom twee trainingsgroepen te organiseren (2 keer 15 personen), gericht op administratieve, informatica- en technische jobs, begeleid tijdens het hele traject door een Interface3-trainer (evaluatie van de competenties, beroepskeuzevoorlichting, opfriscursus informatica, integratiemodule). Het programma wordt vervolledigd door zes maanden omkadering.

*KEEP DREAMING – YouBELong*

Dit project vormt het tweede deel van het project met dezelfde naam dat uitgekozen werd tijdens de editie van 2020. Dit tweede deel beoogt het volgende:

- minstens vijf bedrijven en zestig beloftevolle talenten van buitenlandse origine samenbrengen, hoofdzakelijk maar niet uitsluitend afstammelingen van Afrikanen;
- het mogelijk maken nieuwe beroepen/sectoren/bedrijven te ontdekken, het mogelijk maken aangeworven te raken en toegang te krijgen tot jobs van betere kwaliteit;

reconnaître leurs forces/points à améliorer et à lancer leurs projets, à s'organiser, à planifier et à préparer des réunions.

*UNIZO – Name & Frame*

Il s'agit de créer un site internet qui présente des informations correctes sur la diversité du marché de l'emploi bruxellois. Le but est d'inspirer et de sensibiliser. Il s'agit surtout d'un changement d'attitude. Le site internet offre toutes les informations liées à la diversité dans un endroit centralisé. Ainsi, les gens ne doivent pas consulter les sites internet d'Actiris, d'Unia, d'Equal.brussels, etc.

*AKSENT – Renforcer les softskills via e-learning*

Le projet consiste à proposer 5 formules d'e-learning dans le cadre d'un projet pilote existant, visant à renforcer les softskills des personnes (50 ans et plus) et à former 2 collaborateurs Aksent pour qu'ils puissent poursuivre le projet de manière indépendante. Les collaborateurs du groupe cible sont tous issus de l'immigration et peu qualifiés.

Les 5 modules sont les suivants: communication non violente, assertivité et poser des limites, communication interculturelle, comment postuler sur le marché de l'emploi actuel, le néerlandais (axé travail).

*INTERFACE 3 – 45+@work*

Le projet vise à trouver un emploi pour 30 femmes de plus de 45 ans («seniors») ayant peu ou pas de qualifications, d'origine étrangère et à la recherche d'un emploi depuis au moins un an. Il s'agit d'organiser deux groupes d'entraînement (2\*15 pers.), axés sur des emplois administratifs, informatiques et techniques, qui sont accompagnés durant le trajet par un entraîneur Interface3 (évaluation des compétences, orientation professionnelle, cours de rafraîchissement informatique, module d'intégration), le programme étant complété par 6 mois d'encadrement.

*KEEP DREAMING – YouBELong*

Le projet constitue la deuxième partie du projet lauréat du même nom lors de l'édition 2020. Cette deuxième partie vise à:

- réunir au moins cinq entreprises et 60 talents prometteurs d'origine étrangère, principalement mais pas exclusivement des afro-descendants;
- permettre de découvrir de nouveaux métiers / secteurs / entreprises, permettre le recrutement et l'accès à des emplois de meilleure qualité;

- werkgevers aanmoedigen bepaalde criteria te herbekijken en inclusievere aanwervingspraktijken te ontwikkelen ;
- de perceptie en vooroordelen (zelfbeperking) te veranderen door talentempowerment te ontwikkelen.

*VIA BRUSSELS – PEPA*

Dit nieuwe programma heeft als doel het systeem te verbeteren en te intensifiëren met het oog op preventie, sensibilisering en begeleiding van eerstegeneratie-immigranten wat het ondernemerschap betreft, en meer algemeen mee te werken aan de dynamiek om een beroepsloopbaan te creëren voor de doelgroep van eerstegeneratie-immigranten.

*WYDE – Wyde 2021*

Het initiatief bestaat erin een kandidaatoproep/wedstrijd te organiseren om zoveel mogelijk deelnemers, bedrijven en instellingen bijeen te brengen om inspirerende en verenigende referentieprofielen naar voren te schuiven. Er wordt benadrukt dat alle voorgestelde profielen, of ze nu geselecteerd worden of niet, inherent belangstelling zullen opwekken, en de deelnemers zelfs zullen inspireren gewoonweg door hun aanwezigheid.

*AUTONOMIA – Kijk naar mijn competenties, niet naar hoe ik van je verschil*

Concreet heeft Autonomia als doel de betrokken partijen, namelijk personen met een handicap en bedrijven/werkgevers, te informeren en te sensibiliseren inzake de competenties van personen met een handicap. Via dit project wil Autonomia nuttige en praktische informatie over de tewerkstelling van personen met een handicap verzamelen en onderzoeken, om ze daarna te verspreiden via de eigen website en een brede communicatiecampagne (sociale netwerken, nieuwsbrieven, computergrafieken,...) om aan personen met een handicap de sleutels tot integratie te bieden en hen in staat te stellen nieuwe vooruitzichten te ontwikkelen.

Het gaat erom het volgende te verspreiden :

- (1) dagelijkse informatie en nieuws over personen met een handicap,
- (2) informatie over de eventuele (praktische en technische) hulpmaatregelen op de werkplek,
- (3) een adressenboekje en,
- (4) een strategisch plan voor de werkgevers om personen met een handicap te integreren.

*MATCH – Rainbow Pages*

- encourager les employeurs à revoir certains critères et à développer des pratiques de recrutement plus inclusifs ;
- changer les perceptions et les préjugés (autolimitation) en développant l’empowerment des talents.

*VIA BRUSSELS – PEPA*

Ce nouveau programme a pour objectif d’améliorer et d’intensifier le système en vue d’une prévention, d’une sensibilisation et d’un accompagnement du public qui est immigré de première génération, en ce qui concerne l’entrepreneuriat, et de manière plus générale, pour participer à la dynamique de créer un trajet de carrière professionnel pour le public qui est immigré de première génération.

*WYDE – Wyde 2021*

L’initiative consiste à organiser un appel à candidats/concours en vue de réunir le plus grand nombre possible de participants, entreprises et organismes pour mettre en avant des profils de référence, inspirants et fédérateurs. Il est souligné que tous les profils proposés, sélectionnés ou non, auront tendance intrinsèquement à éveiller l’intérêt, voire à inspirer les participants par leur simple présence.

*AUTONOMIA – Regarde mes compétences, pas ma différence*

Concrètement, le but d’Autonomia est d’informer et de sensibiliser les parties concernées, à savoir les personnes handicapées et les entreprises/employeurs, aux compétences des personnes présentant un handicap. Par ce projet, Autonomia souhaite rassembler et examiner des informations utiles et pratiques sur l’emploi de personnes handicapées, pour ensuite les diffuser via son propre site internet et une large campagne de communication (réseaux sociaux, newsletters, infographies...), afin de donner aux personnes présentant un handicap les clés de l’intégration et de leur permettre de développer de nouvelles perspectives.

Il s’agit de diffuser :

- (1) des informations quotidiennes et l’actualité sur les personnes présentant un handicap,
- (2) des informations sur les éventuelles aides (pratique et technique) sur le lieu de travail,
- (3) un livret d’adresses et,
- (4) un plan stratégique pour les employeurs pour intégrer les personnes présentant un handicap.

*MATCH – Rainbow Pages*

Het project bestaat erin een online platform/databank op te zetten voor de profielen van freelancers, kunstenaars, vrije beroepen, zelfstandigen, bedrijven, enz. vertegenwoordigd door LGBT+-personen, vrouwen en non-binaire personen en/of mensen die deel uitmaken van andere ondervertegenwoordigde groepen (huidskleur, handicap, godsdienst,...). De oprichting van dit platform maakt het mogelijk die personen te promoten op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen op dit platform ook vacatures publiceren.

*IEDA RELIEF – Bevordering van de werkgelegenheid voor niet-Europese burgers*

IEDA Relief Belgium wil meewerken aan de begeleiding van asielzoekers, erkende vluchtelingen of personen die subsidiaire bescherming krijgen, mensen die hier komen wegens gezinshereniging en economische migranten die werk zoeken in sectoren waar veel personeel gezocht wordt.

Het project beoogt deze groep te begeleiden bij de analyse van belemmeringen rond de tewerkstelling, bij het mobiliseren van hun eigen middelen, bij de verbetering van hun prestaties en bij de voorbereiding van een realistisch opleidingsproject dat leidt tot kwalificatie of een actieve zoektocht naar werk, en pleit voor het samenbrengen van de middelen en de expertise om de belemmeringen te verminderen en de toegang tot kwalitatieve en duurzame betrekkingen te verbeteren.

*MAISON DE JEUNES LA J – Laten we een rechtvaardiger wereld uittekenen*

Het project bestaat erin een stripverhaal te maken over sensibilisering inzake discriminatie op de arbeidsmarkt.

Het doel is om acht tot tien verhalen uit te werken met een held per verhaal, en elke held krijgt te kampen met een ander soort discriminatie (sociale achtergrond, godsdienst, seksuele oriëntatie, handicap,...). Dit project beoogt jongeren (doelgroep: 12 tot 26 jaar) bewust te maken van het probleem van racisme en stereotypen, die leiden tot discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ook hen de verschillende technieken te leren om stripverhalen te maken (het scenario schrijven, Photoshop, lay-out, enz.). Nadat het stripverhaal is gemaakt, zullen er honderden exemplaren van verspreid worden op beurzen van vzw's, scholen en jobbeurzen.

*CAMERA QUARTIER – Jonge reporters*

Het project bestaat erin een reeks video's te maken die jongeren een stem geven, en hen de kans bieden hun mening te geven over discriminatie op de arbeidsmarkt

Le projet consiste à créer une plateforme/base de données en ligne pour les profils de freelancers, d'artistes, de métiers indépendants, d'indépendants, d'entreprises, etc. représentés par des personnes LGBT+, des femmes et des personnes non binaires et/ou font partie d'autres groupes sous-représentés (couleur de la peau, handicap, religion...). La création de cette plateforme permet de promouvoir ces personnes sur le marché de l'emploi. Les employeurs peuvent également publier des offres d'emploi sur cette plateforme.

*IEDA RELIEF – Promotion de l'emploi pour des ressortissants non-européens*

IEDA Relief Belgium veut contribuer à accompagner les demandeurs d'asile, les réfugiés reconnus ou les personnes qui bénéficient de la protection subsidiaire, les personnes arrivant suite au regroupement familial et les migrants économiques qui cherchent du travail dans des secteurs où la demande en main-d'œuvre est importante.

Le projet vise à accompagner ce groupe dans l'analyse des obstacles périphériques à l'emploi, dans la mobilisation de leurs propres moyens, dans l'amélioration de leurs prestations et dans la préparation d'un projet réaliste de formation menant à une qualification ou la recherche active d'un emploi, et plaide pour le rassemblement des moyens et de l'expertise afin de réduire les obstacles et améliorer l'accès à des emplois qualitatifs et durables.

*MAISON DE JEUNES LA J – Dessinons un monde plus juste*

Le projet consiste à créer une bande dessinée sur la sensibilisation à la discrimination au travail.

L'objectif est de créer 8-10 histoires avec un héros par histoire, et chaque héros sera confronté à un autre type de discrimination (origine sociale, religion, orientation sexuelle, handicap...). L'objectif de ce projet est de sensibiliser les jeunes (groupe cible: 12-26 ans) au problème du racisme et des stéréotypes qui conduisent à des discriminations sur le marché de l'emploi, mais aussi de leur apprendre les différentes techniques pour créer des bandes dessinées (écrire le scénario, photoshop, mise en page, etc.). Après la réalisation de la bande dessinée, des centaines d'exemplaires seront diffusés lors de salons des ASBL, des écoles et de l'emploi.

*CAMERA QUARTIER – Les petits reporters*

Le projet consiste à créer une série de vidéos qui donnent une voix aux jeunes, leur permettant de donner leur opinion sur la discrimination sur le marché de l'emploi

voor jongeren. De video's zullen dienst doen als sensibiliseringstool en zullen ook worden voorgesteld in scholen en jeugdcentra.

#### *TECHITY - FAIR*

Dit initiatief heeft als doel rechtstreeks samen te werken met bedrijven door hen een tool te bieden waarmee ze hun aanwervingsmethodes en -praktijken objectiever en billijker kunnen maken. Het betreft een tool die een groot aantal discriminerende criteria uitsluit bij de aanwerving.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Om de principes van genderbudgeting te concretiseren, moet voor de activiteiten en financiën in de eindrapporten worden gewerkt met genderindicatoren voor een goed begrip van de impact op het project op het onderscheid man-vrouw-x. Die gegevens zullen verzameld, bewaard en idealiter ook geanalyseerd moeten worden.

#### *Fase 4: actieplan*

1. In het aanvraagformulier een genderbenadering opleggen.
2. Een specifieke analyse maken van het gendercriterium voor de ingediende projecten.
3. In de overeenkomsten tussen de twee partijen de verplichtingen opnemen inzake genderindicatoren voor de activiteiten en financiën in de eindrapporten, als voorwaarde voor de vereffening van het subsidiesaldo.
4. De gendergegevens die met de bewijsstukken overgemaakt zijn door de begunstigden controleren, verzamelen en bewaren.
5. Een interne gedachtewisseling opstarten rond de analyse van die gegevens.
6. Eventueel een externe partner aanduiden voor een langetermijnanalyse van deze gegevens.
7. In tweede instantie genderbudgeting toelichten in een apart onderdeel van de richtlijnen en reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Op informatiesessies de verwachtingen, de impact en de instrumenten voorstellen.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Jaarlijkse monitoring ofwel via een periodieke benadering naargelang de werkdruk van de dienst, ofwel naargelang de uitvoeringsdata van de projecten, de analyse- en selectieperiodes en de datums waarop de bewijsstukken bezorgd moeten worden, met inbegrip van de verslagen.

**BA 16.009.38.01.3131**

pour les jeunes. Les vidéos serviront d'outil de sensibilisation et seront également présentées aux écoles et centres de jeunesse.

#### *TECHITY - FAIR*

L'objectif de cette initiative est de collaborer directement avec les entreprises en leur fournissant un outil qui leur permet de rendre leurs méthodes et pratiques de recrutement plus objectives et équitables. Il s'agit d'un outil qui exclut un grand nombre de critères discriminatoires lors du recrutement.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pour opérationnaliser les principes du gender-budgeting, il convient de garder dans les rapports d'activités et financiers finaux, des indicateurs genrés permettant d'appréhender la portée du projet au regard d'une distinction femme-homme-x. Ces données devront être récoltées, conservées et synthétisées.

#### *Étape 4: plan d'action*

1. Intégrer dans le formulaire de demande une approche genrée.
2. Avoir une analyse spécifique sur le critère genre des projets déposés.
3. Indiquer dans les conventions bipartites les exigences en terme d'indicateurs genrés se retrouvant dans les rapports d'activités et financiers attendus pour la liquidation du solde de la subvention.
4. Vérifier, collecter et conserver les données genrées transmises par les bénéficiaires avec les pièces justificatives.
5. Entamer une réflexion en interne pour les procédures analytiques de ces données.
6. Eventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données de manière longitudinale.
7. Dans un second temps, développer une partie explicative et pédagogique dans les cahiers et règlements relatifs aux appels à projets. Présenter les attentes, les impacts et les ressources lors des séances d'informations.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Monitoring annuel soit via une approche périodique selon la charge de travail du service, soit selon les dates de réalisation des projets, les périodes d'analyse et de sélection ainsi que les dates de remises des pièces justificatives, ce compris les rapports.

**AB 16.009.38.01.3131**

Exploitatiesubsidie aan de privéonderneming die de dienstencheques uitgeeft - zesde Staatshervorming

Betrokken bestuur : Brussel Economie en Werkgelegenheid

Betrokken directie : Directie Werkgelegenheidsbeleid

Proces of beleid : Dienstencheques

Verantwoordelijken :

Ann de Vries -Adevries@gob.brussels

Amina Riad -Ariad@gob.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Volgens de recentste gegevens die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen publiceerde, is de werkzaamheidsgraad van vrouwen de voorbije 20 jaar met 12 % toegenomen, van 49,2 % in 1995 naar 61,3 % in 2013.

Bovendien werkt meer dan de helft (45 %) van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds, tegenover minder dan één mannelijke loontrekkende op tien.

Elk jaar stelt Brussel Economie en Werkgelegenheid een genderspecifiek overzicht op van het aantal gebruikers en het aantal werknemers in de dienstenchequesector.

In de sector van de dienstencheques onderscheiden we twee categorieën doelgroepen, namelijk de gebruikers en de werknemers.

#### *1. De gebruikers :*

De gebruikers worden onderverdeeld in hen die minder dan 500 cheques per jaar besteden en hen die meer dan 500 cheques per jaar besteden.

#### **A. Gebruikers die meer dan 500 cheques per jaar besteden :**

In 2019 kwam het totaal aantal gebruikers van dienstencheques uit op 112.281. Uitesplitst naar geslacht ging het om 42,16 % mannen en 57,84 % vrouwen.

Deze indicator geeft dus aan dat vrouwen in de meerderheid zijn als gebruikers van het dienstenchequesysteem. Dit aantal dient evenwel genuanceerd te worden.

Subvention d'exploitation à l'entreprise privée émettrice des titres-services – sixième réforme de l'État

Administration concernée : Bruxelles Économie et Emploi

Direction concernée : Direction de la politique de l'Emploi

Processus ou politique : Titres-services

Personnes responsables :

Ann de Vries - Adevries@gob.brussels

Amina Riad - Ariad@sprb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Selon les derniers chiffres publiés par l'institut pour l'égalité des hommes et des femmes, le taux d'emploi des femmes a augmenté de plus de 12 % ces 20 dernières années, passant de 49,2 % en 1995 à 61,3 % en 2013.

De plus, plus de la moitié (45 %) des salariées féminines travaillent à temps partiel contre moins d'un salarié masculin sur 10.

Chaque année, Bruxelles Économie et Emploi fait un relevé genré du nombre d'utilisateurs de titres-services et du nombre de travailleurs.

Nous avons 2 catégories de publics dans le secteur des titres-services à savoir les utilisateurs et les travailleurs.

#### *1. Les Utilisateurs*

Nous pouvons identifier deux catégories d'utilisateurs à savoir les utilisateurs de moins de 500 chèques par an et ceux de plus de 500 chèques par an.

#### **A. Utilisateurs de moins de 500 chèques par an :**

En 2019, nous avons relevé un total de 112.281 utilisateurs de titres-services. La répartition est de 42,16 % d'utilisateurs et 57,84 % d'utilisatrices.

Cet indicateur présente donc une majorité de femmes en tant qu'utilisatrices du système titres-services. Toutefois, ce nombre est à nuancer.

Aangezien 63,3 % van de gebruikers als koppel leven, kunnen we stellen dat het systeem ook de andere gezinsleden en met name de levenspartner ten goede komt.

De gegevens stellen ons in staat de gezinssituatie van onze gebruikers na te gaan en het leven in koppel is van belang in onze analyse omdat een meerderheid van de begunstigen zich in die situatie bevindt.

Hieronder volgt een overzicht van gezinssituatie :

	Koppel met kinderen	Koppel zonder kinderen	Eenoudergezin	Alleenwonend
Sector Dienstencheques	40,2 %	23,1 %	9,7 %	30,0 %
Bevolking BHG <sup>(8)</sup>	39,3 %	19,4 %	12,5 %	28,8 %

#### B. Gebruikers die meer dan 500 cheques per jaar besteden :

Om meer dan 500 cheques per jaar te kunnen kopen moet de gebruiker tot een van volgende categorieën behoren :

C. Gebruiker met een handicap<sup>(9)</sup> ;

D. Een gebruiker die een kind met een handicap ten laste heeft ;

E. Een alleenstaande gebruiker met een gezinslast, dus een eenoudergezin.

(8) Volgens jaarlijkse evaluatie van 2019

(9) Onder persoon met een handicap wordt verstaan :

a) een persoon die als zodanig geregistreerd is bij het « Agence wallonne pour l'intégration des Personnes handicapées », het « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », de « Service bruxellois francophone des Personnes handicapées » (Phare) of de « Dienststelle für Personen mit Behinderung » ;

b) een persoon die een inkomensvervangende uitkering, een integratietegemoetkoming of een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;

c) een persoon aan wie minstens 7 punten toegekend werden op de schaal van zelfredzaamheid die is opgenomen in de bijlage van het ministerieel besluit van 30 juli 1987 tot vaststelling van de categorieën en van de handleiding voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar het recht op de integratietegemoetkoming en die in dat verband beschikt over een attest van de Directie-generaal Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid.

En effet, comme 63,3 % des utilisateurs sont en couple, nous pouvons dire que le dispositif profite également aux autres membres de la famille notamment le conjoint.

Nos données nous permettent de connaître la situation familiale de nos utilisateurs, et en effet le facteur couple est important dans notre analyse, car nous avons une majorité de bénéficiaires dans cette configuration.

Voici le relevé de la situation familiale :

	En couple avec enfants	En couple sans enfant	Mono-parentale	Célibataire
Secteur titres-services	40,2 %	23,1 %	9,7 %	30,0 %
Population RBC <sup>(8)</sup>	39,3 %	19,4 %	12,5 %	28,8 %

#### B. Utilisateurs de plus de 500 chèques par an :

Afin de pouvoir bénéficier de plus de 500 chèques par an, les utilisateurs doivent être soit :

C. Un utilisateur présentant un handicap<sup>(9)</sup> ;

D. Un utilisateur avec un enfant à charge présentant un handicap ;

E. Un utilisateur isolé avec une charge familiale, donc monoparental.

(8) Selon l'évaluation annuelle de 2019

(9) On entend par personne handicapée

a) la personne enregistrée comme telle à l'Agence wallonne pour l'intégration des Personnes handicapées », à la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », au Service bruxellois francophone des Personnes handicapées (Phare) ou à la « Dienststelle für Personen mit Behinderung » ;

b) la personne qui bénéficie d'une allocation de remplacement de revenus, d'une allocation d'intégration ou d'une allocation pour l'aide aux personnes âgées sur la base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

c) la personne qui s'est vue reconnaître au moins 7 points sur l'échelle d'autonomie reprise en annexe à l'arrêté ministériel du 30 juillet 1987 fixant les catégories et le guide pour l'évaluation du degré d'autonomie en vue de l'examen du droit à l'allocation d'intégration, et qui dispose, à cet égard, d'une attestation de la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale.

Beide laatstgenoemde categorieën zouden de verklaring kunnen vormen voor de grote man-vrouwverschillen bij de frequente gebruikers.

In 2019 kwam het totale aantal gebruikers van meer dan 500 dienstencheques uit op 414. Het ging daarbij om 25,60 % mannen en 74,40 % vrouwen.

## 2. De werknemers :

In 2019 werden in het totaal 27.911 werknemers opgetekend, waarvan 4,5 % mannen en 95,5 % vrouwen.

Hieronder volgt een overzicht van gezinssituatie :

	Koppel met kinderen	Koppel zonder kinderen
Sector Dienstencheques	52,5 %	17,7 %
Bevolking BHG	45,4 %	19,0 %

### Fase 2: analyse

Het systeem van de dienstencheques beoogt werk te verschaffen aan kansarmen en/of personen zonder professioneel statuut, diensten aan personen aan te bieden die beantwoorden aan nieuwe maatschappelijke behoeften en zwartwerk tegen te gaan door het aanbieden van arbeidsovereenkomsten.

Dienstencheques kunnen volgende activiteiten betreffen :

1. schoonmaken van de verblijfplaats van de gebruiker van dienstencheques, eventueel gecombineerd met het lappen van de ramen ;
2. wassen en strijken ter plaatse uitgevoerd in de verblijfplaats van de gebruiker ;
3. occasionele kleine naaiwerken ter plaatse uitgevoerd in de verblijfplaats van de gebruiker ;
4. bereiding ter plaatse van maaltijden in de verblijfplaats van de gebruiker ;
5. huishoudelijke boodschappen ;
6. strijken (eventuele transportkosten niet inbegrepen) uitgevoerd buiten de verblijfplaats van de gebruiker, in een lokaal van het dienstenchequebedrijf of thuis bij de dienstenchequewerknemer ;
7. begeleid vervoer van personen met een beperkte mobiliteit.

Les deux dernières catégories pourraient être la cause du déséquilibre homme/femme pour les utilisateurs grand volume.

En 2019, nous avons relevé un total de 414 utilisateurs de plus de 500 titres-services. La répartition est de 25,60 % d'utilisateurs et 74,40 % d'utilisatrices.

## 2. Les Travailleurs :

En 2019, nous avons un relevé total de 27.911 travailleurs dont 4,5 % sont des hommes et 95,5 % sont des femmes.

Voici le relevé de la situation familiale :

	En couple avec enfants	En couple sans enfants
Secteur titres-services	52,5 %	17,7 %
Population RBC	45,4 %	19,0 %

### Étape 2: analyse

Le système des titres-services vise à la mise au travail d'un public défavorisé et/ou sans statut professionnel, d'offrir des services aux personnes répondant aux nouveaux besoins humains de la société et de lutter contre le travail au noir en offrant des contrats de travail.

Les activités titres-services sont :

1. le nettoyage du lieu de résidence de l'utilisateur de titres-services, éventuellement accompagné du nettoyage des vitres ;
2. la lessive et le repassage réalisés sur le lieu de résidence de l'utilisateur ;
3. les petits travaux de couture occasionnels réalisés sur le lieu de résidence de l'utilisateur ;
4. la préparation de repas effectuée au lieu de résidence de l'utilisateur ;
5. les courses ménagères ;
6. le repassage (hors éventuels frais de transport), effectué hors du lieu de résidence de l'utilisateur, dans un local de l'entreprise du titres-services ou au domicile du travailleur titres-services ;
7. le transport accompagné de personnes à mobilité réduite.

Aangezien 96,4% van de dienstchequeprestaties betrekking heeft op taken 1 en 2 kunnen we stellen dat de opgetekende verschillen voor mannen en vrouwen vooral te maken hebben met de onevenwichtige verdeling van huishoudelijke taken in onze huidige samenleving.

Dit blijkt immers uit de studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: « Het grootste verschil in de tijdsbesteding van vrouwen en mannen manifesteert zich in 2013 nog steeds in de klassieke rolverdeling van « huisvrouw » en « kostwinner ». » Voornoemde studie toont ook aan dat ongeacht het opleidingsniveau, vrouwen meer tijd besteden aan het huishouden dan mannen.

Bovendien valt op te merken dat in de dienstencheque-sector deeltijds werk zowat de norm is. Zoals het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen aangeeft, maken mannen niet veel gebruik van deeltijds werk en deze vaststelling komt tot uiting in deze sector.

Uit de bevraging van de werknemers in het kader van de jaarlijkse evaluatie van de dienstencheques blijkt dat deeltijds werk doorgaans een keuze van de werknemer is. Voor vrouwen met kinderen behoren de flexibele uurroosters tot de voordelen van dit werk omdat ze werk en privéleven beter laten samengaan. Het deeltijds werk is ingegeven door deze betere werk-privébalans, maar is niet altijd een financiële keuze. Het instituut preciseert dat in 2013 slechts 12% van de deeltijdse werknemers en 8% van de deeltijdse werknemers geen voltijdse betrekking wensten.

Het werk wordt verricht binnen de gebruikelijke tijdsblokken, m.a.w. van 8 uur tot uiterlijk 18 uur van maandag tot vrijdag. Dit tijdschema is voor de werknemers een onmiskenbaar voordeel in vergelijking met de uurroosters in de sector van de industriële en kantoor schoonmaak, waar nacht- en/of weekendwerk wordt opgelegd.

De studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geeft het volgende aan: « Mannen beginnen ook iets eerder met werken dan vrouwen en werken ook iets langer door. » Het ligt dus voor de hand dat het vaste uurrooster, dat zowat samenvalt met de schooltijden, meer vrouwen dan mannen aantrekt omdat de kinderopvang nog steeds overwegend bij de vrouwen berust.

### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Een gendergerelateerde uitsplitsing naar gezinssituatie zou nuttig zijn om na te gaan aan wie het gebruik van de cheque ten goede komt. Als blijkt dat vooral vrouwen

En sachant que 96,4% des prestations titres-services relèvent des tâches 1 et 2, nous pouvons dire que l'écart entre hommes et femmes est plutôt une représentation du déséquilibre général en matière de répartition des tâches ménagères au sein de notre société actuelle.

En effet, comme l'indique l'étude de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur le genre et l'emploi du temps, « la principale différence en matière d'emploi du temps des femmes et des hommes se manifeste encore toujours en 2013 par la répartition des rôles classiques entre « femme à la maison » et « homme pourvoyeur de fonds ». Cette étude nous démontre également que, quel que soit le niveau d'étude, le temps consacré au ménage est toujours plus élevé par une femme que par un homme.

De plus, dans le secteur des titres-services, il est à noter que le temps partiel est plutôt une norme. Comme l'a indiqué l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le temps partiel n'est pas grandement utilisé par les hommes et cette constatation se reflète dans ce secteur.

Pour les travailleurs interrogés dans le contexte des évaluations annuelles titres-services, « un temps partiel est, généralement, un choix du travailleur ». Pour les mères de famille, la flexibilité des horaires est une plus-value du métier car elle permet d'assurer une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Néanmoins, ce temps partiel est un choix pour cette conciliation mais n'est pas toujours un choix financier. En effet, l'institut précise que, en 2013, seulement 12% des travailleuses à temps partiel et 8% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps-plein.

Le travail est presté dans les tranches horaires traditionnelles c'est-à-dire de 8 h jusqu'à 18 h au plus tard et du lundi au vendredi. Cet horaire représente, pour les travailleurs, un atout indéniable par rapport aux horaires des secteurs du nettoyage industriel et de bureaux qui imposent eux des horaires de nuit et/ou de week-end.

Comme l'indique l'étude de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur le genre et l'emploi du temps, « les hommes commencent à travailler plus tôt que les femmes et travaillent aussi un peu plus longtemps qu'elles ». Nous pouvons donc comprendre aisément que l'horaire fixe, et pratiquement identique aux horaires scolaires, attire de ce fait plus les femmes que les hommes car, comme rappelé par l'institut ce sont encore majoritairement les femmes qui s'occupent des enfants.

### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Il conviendrait d'aller vers l'obtention d'une ventilation sexuée de la situation familiale afin de savoir, notamment, qui bénéficie de l'utilisation du chèque. S'il s'avère que ce



huishoudelijke taken uitbesteden aan een DC-bedrijf, zouden die vrouwen bijvoorbeeld meer tijd kunnen besteden aan hun carrière.

Het personeel dat de DC-werknemers aanwerft zou gesensibiliseerd moeten worden voor discriminatie bij de aanwerving. Het zou interessant zijn eventuele gevallen van discriminatie bij aanwerving aan te kaarten, bijvoorbeeld door bepaalde vooroordelen te doorpikken, bijvoorbeeld dat mannen minder goed poetsen dan vrouwen of door vrouwelijke klanten gerust te stellen over het feit dat ze alleen in huis zouden zijn met een mannelijke DC-werknemer.

Ook zouden de DC-bedrijven meer algemeen moeten communiceren rond preventie van seksuele intimidatie van personeel. Voelen de werknemers zich beschermd bij eventueel ongepast gedrag van klanten? Komt de werkgever tegemoet aan hun eventuele ongerustheid, behoeften, enz. ?

De brochure die in 2016 werd uitgegeven door het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques zou een ideaal uitgangspunt bieden voor een denkoefening en het opzetten van sensibiliseringsacties.

#### *Fase 4: actieplan*

Opvolging van de ontwikkelingen in de dienstenchequesector en permanent overleg met de partners en het toezichthoudend kabinet.

Analyse van de mogelijkheid om gendergegevens over de gezinssituatie in te winnen.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Opvolging van het jaarlijks statistisch overzicht van de gendergegevens inzake werknemers en gebruikers.

Opvolging van het statistisch overzicht van de gendergegevens inzake gezinssituatie.

#### **BA 16.009.38.02.3132**

Exploitatiesubsidie aan de privéondernemingen die de dienstencheques uitgeven voor de organisatie van vormingen voor hun personeel - zesde Staatshervorming

Betrokken bestuur : Brussel Economie en Werkgelegenheid

Betrokken directie : Directie Werkgelegenheidsbeleid

sont les femmes qui délèguent les tâches ménagères à une société TS, ces femmes pourraient, par exemple, investir plus de temps dans leur carrière.

Il conviendrait de sensibiliser le personnel en charge du recrutement du personnel TS à la discrimination à l'embauche. Il serait intéressant de mettre en avant les éventuels cas de discrimination à l'embauche, par exemple, casser certains stéréotypes tels que les hommes nettoient moins bien que les femmes, ou travailler afin que les clientes soient à l'aise avec le fait de rester seul avec un employé homme de TS.

Il conviendrait aussi que les sociétés TS mettent en place de manière généralisée une communication concernant la prévention au harcèlement sexuel du personnel. Est-ce que les employés se sentent protégés en cas d'éventuel comportement inadéquat de leurs clients, est-ce que l'employeur répond à leurs éventuelles craintes, besoins, etc.

La brochure éditée par le fonds de Formation Sectoriel Titres-Services, en 2016, serait le point de départ idéal pour entamer les réflexions et la mise en place de sensibilisations.

#### *Étape 4: plan d'action*

Suivi des évolutions du secteur des titres-services et concertation permanente avec les partenaires et le cabinet de tutelle.

Analyse de la possibilité de récolte des données générées de la situation familiale.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi du relevé statistique annuel des données générées des travailleurs et des utilisateurs.

Suivi du relevé statistique des données générées de la situation familiale.

#### **AB 16.009.38.02.3132**

Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel – sixième réforme de l'État

Administration concernée : Bruxelles Économie et Emploi

Direction concernée : Direction de la politique de l'Emploi

Proces of beleid : Opleidingsfonds Dienstencheques

Verantwoordelijken :

Claudio Sollima - csollima@gob.brussels

Amina Riad - ariad@gob.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Erkende dienstenchequebedrijven hebben recht op een jaarlijks opleidingsbudget om een deel van de opleidingskosten van hun dienstenchequewerknemers te dekken. Deze tegemoetkoming in de opleidingskosten geldt enkel voor ondernemingen die bij het uitgiftebedrijf van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het voorgaande jaar minstens 2.000 dienstencheques hebben ingediend.

Wij stellen vast dat in 2019 in het totaal 6972 dienstenchequewerknemers een opleiding volgden die gedeeltelijk terugbetaald werd door het Opleidingsfonds Dienstencheques. Wij stellen daarbij vast dat van die 6972 werknemers 1,8 % mannen waren en 98,5 % vrouwen.

Uitgedrukt in aantal personen geeft dit :

Aantal opgeleide werknemers in 2019	TOTAAL
Vrouw	6849
Man	123
TOTAAL	6972

De verhouding tussen het aantal mannen en het aantal vrouwen die een opleiding volgden, sluit aan bij de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen die in de dienstenchequesector werken.

Het gaat hier wel degelijk om werknemers die opleidingen volgden die terugbetaald werden door het Brusselse Opleidingsfonds Dienstencheques. Wij beschikken niet over gegevens voor de andere gewestelijke en sectorale fondsen, maar de trend bij die andere fondsen zou niettemin gelijkaardig zijn.

De cijfers betreffen werknemers van in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest erkende ondernemingen en kunnen dus ook betrekking hebben op werknemers afkomstig uit het Vlaams of Waals Gewest.

Processus ou politique: Fonds de Formations Titres-Services

Personnes responsables :

Claudio Sollima - csollima@sprb.brussels

Amina Riad - ariad@sprb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les entreprises titres-services agréées ont droit à un budget de formation annuel pour rembourser une partie des frais de formation de leurs travailleurs titres-services. Cette intervention dans les frais de formation ne concerne que les entreprises qui ont rentré, auprès de la société émettrice compétente pour la Région de Bruxelles-Capitale, au moins 2.000 titres-services durant l'année précédente.

En 2019, nous avons pu relever que le total des travailleurs TS formés ayant suivi une formation remboursée partiellement par le Fonds de formation titres-services était de 6972 travailleurs. Nous pouvons aussi relevé que de ces 6972 travailleurs, 1,8 % étaient des hommes et 98,2 % des femmes.

Ce qui signifie en terme de nombres de personnes :

Nombre de travailleurs formés 2019	TOTAL
Femme	6849
Homme	123
TOTAL	6972

La proportion Hommes/Femmes formés suit la même tendance que la proportion d'hommes et de femmes travaillant dans le secteur titres-services.

Il s'agit bien ici de travailleurs ayant suivi des formations remboursées par le Fonds de formation titres-services bruxellois. Nous ne disposons pas des données des autres fonds régionaux et sectoriel, néanmoins la tendance auprès des autres fonds serait identique.

Aussi, ces chiffres concernent les travailleurs issus d'entreprises agréées en Région de Bruxelles-Capitale et peuvent donc concerner également des travailleurs provenant des régions wallonne et flamande.

De uitsplitsing van de opgeleide werknemers volgens de maatschappelijke zetel van de onderneming is als volgt :

Aantal opgeleide werknemers in 2019 volgens de maatschappelijke zetel van de onderneming	Vrouw	Man	TOTAAL
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	6495	115	6610
Vlaams Gewest	201	1	202
Waals Gewest	153	7	160

#### Fase 2: analyse

Het systeem van de dienstencheques beoogt werk te verschaffen aan kansarmen en/of personen zonder professioneel statuut, diensten aan personen aan te bieden die beantwoorden aan nieuwe maatschappelijke behoeften en zwartwerk tegen te gaan door het aanbieden van arbeidsovereenkomsten.

Dienstencheques kunnen volgende activiteiten betreffen :

1. schoonmaken van de verblijfplaats van de gebruiker van dienstencheques, eventueel gecombineerd met het lappen van de ramen ;
2. wassen en strijken, ter plaatse uitgevoerd in de verblijfplaats van de gebruiker ;
3. occasionele kleine naaiwerken, ter plaatse uitgevoerd in de verblijfplaats van de gebruiker ;
4. bereiding ter plaatse van maaltijden in de verblijfplaats van de gebruiker ;
5. huishoudelijke boodschappen ;
6. 6. uitgevoerd buiten de verblijfplaats van de gebruiker, in een lokaal van het dienstenchequebedrijf of thuis bij de dienstenchequewerknemer ;
7. begeleid vervoer van personen met een beperkte mobiliteit.

Aangezien 96,4% van de dienstchequeprestaties betrekking heeft op taken 1 en 2 kunnen we stellen dat de opgetekende verschillen voor mannen en vrouwen vooral te maken hebben met de onevenwichtige verdeling van huishoudelijke taken in onze huidige samenleving.

Dit blijkt immers uit de studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen : « Het grootste verschil in de tijdsbesteding van vrouwen en mannen manifesteert zich in 2013 nog steeds in de klassieke rolverdeling

La ventilation des travailleurs formés en fonction du siège social de l'entreprise se répartit comme suit :

Nombre de travailleurs formés 2019 en fonction du siège social entreprise	Femme	Homme	TOTAL
Région bruxelloise	6495	115	6610
Région flamande	201	1	202
Région wallonne	153	7	160

#### Étape 2: analyse

Le système des titres-services vise à la mise au travail d'un public défavorisé et/ou sans statut professionnel, d'offrir des services aux personnes répondant aux nouveaux besoins humains de la société et de lutter contre le travail au noir en offrant des contrats de travail.

Les activités titres-services sont :

1. le nettoyage du lieu de résidence de l'utilisateur de titres-services, éventuellement accompagné du nettoyage des vitres ;
2. la lessive et le repassage réalisés sur le lieu de résidence de l'utilisateur ;
3. les petits travaux de couture occasionnels réalisés sur le lieu de résidence de l'utilisateur ;
4. la préparation de repas effectuée au lieu de résidence de l'utilisateur ;
5. les courses ménagères ;
6. le repassage (hors éventuels frais de transport), effectué hors du lieu de résidence de l'utilisateur, dans un local de l'entreprise du titres-services ou au domicile du travailleur titres-services ;
7. le transport accompagné de personnes à mobilité réduite.

En sachant que 96,4% des prestations titres-services relèvent des tâches 1 et 2, nous pouvons dire que l'écart entre hommes et femmes est plutôt une représentation du déséquilibre général en matière de répartition des tâches ménagères au sein de notre société actuelle.

En effet, comme l'indique l'étude de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur le genre et l'emploi du temps, « la principale différence en matière d'emploi du temps des femmes et des hommes se manifeste encore

van « huisvrouw » en « kostwinner ». » Voornoemde studie toont ook aan dat ongeacht het opleidingsniveau, vrouwen meer tijd besteden aan het huishouden dan mannen.

Bovendien valt op te merken dat in de dienstencheque-sector deeltijds werk zowat de norm is. Zoals het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen aangeeft, maken mannen niet veel gebruik van deeltijds werk, en deze vaststelling komt tot uiting in deze sector.

Uit de bevraging van de werknemers in het kader van de jaarlijkse evaluatie van de dienstencheques blijkt dat deeltijds werk doorgaans een keuze van de werknemer is. Voor vrouwen met kinderen behoren de flexibele uurroosters tot de voordelen van dit werk omdat ze werk en privéleven beter laten samengaan. Het deeltijds werk is ingegeven door deze betere werk-privébalans, maar is niet altijd een financiële keuze. Het instituut preciseert dat in 2013 slechts 12 % van de deeltijdse werknemers en 8 % van de deeltijdse werknemers geen voltijdse betrekking wensten.

Het werk wordt verricht binnen de gebruikelijke tijdsblokken, m.a.w. van 8 uur tot uiterlijk 18 uur van maandag tot vrijdag. Dit tijdschema is voor de werknemers een onmiskenbaar voordeel in vergelijking met de uurroosters in de sector van de industriële en kantoor schoonmaak, waar nacht- en/of weekendwerk wordt opgelegd.

De studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geeft het volgende aan: « Mannen beginnen ook iets eerder met werken dan vrouwen en werken ook iets langer door. » Het ligt dus voor de hand dat het vaste uurrooster, dat zowat samenvalt met de schooltijden, meer vrouwen dan mannen aantrekt, omdat de kinderopvang nog steeds overwegend bij de vrouwen berust.

### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Een gendergerelateerde uitsplitsing naar gezinssituatie zou nuttig zijn om na te gaan aan wie het gebruik van de cheque ten goede komt. Als blijkt dat vooral vrouwen huishoudelijke taken uitbesteden aan een DC-bedrijf, zouden die vrouwen bijvoorbeeld meer tijd kunnen besteden aan hun carrière.

Het personeel dat de DC-werknemers aanwerft zou gesensibiliseerd moeten worden voor discriminatie bij de aanwerving. Het zou interessant zijn eventuele gevallen van discriminatie bij aanwerving aan te kaarten, bijvoorbeeld door bepaalde vooroordelen te doorpikken, bijvoorbeeld dat mannen minder goed poetsen dan vrouwen

toujours en 2013 par la répartition des rôles classiques entre « femme à la maison » et « homme pourvoyeur de fonds ». Cette étude nous démontre également que, quel que soit le niveau d'étude, le temps consacré au ménage est toujours plus élevé par une femme que par un homme.

De plus, dans le secteur des titres-services, il est à noter que le temps partiel est plutôt une norme. Comme l'a indiqué l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le temps partiel n'est pas grandement utilisé par les hommes et cette constatation se reflète dans ce secteur.

Pour les travailleurs interrogés dans le contexte des évaluations annuelles titres-services, « un temps partiel est, généralement, un choix du travailleur ». Pour les mères de famille, la flexibilité des horaires est une plus-value du métier car elle permet d'assurer une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Néanmoins, ce temps partiel est un choix pour cette conciliation mais n'est pas toujours un choix financier. En effet, l'institut précise que, en 2013, seulement 12 % des travailleuses à temps partiel et 8 % des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps-plein.

Le travail est presté dans les tranches horaires traditionnelles c'est-à-dire de 8 h jusqu'à 18 h au plus tard et du lundi au vendredi. Cet horaire représente, pour les travailleurs, un atout indéniable par rapport aux horaires des secteurs du nettoyage industriel et de bureaux qui imposent eux des horaires de nuit et/ou de week-end.

Comme l'indique l'étude de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur le genre et l'emploi du temps, « les hommes commencent à travailler plutôt que les femmes et travaillent aussi un peu plus longtemps qu'elles ». Nous pouvons donc comprendre aisément que l'horaire fixe, et pratiquement identique aux horaires scolaires, attire de ce fait plus les femmes que les hommes car, comme rappelé par l'institut ce sont encore majoritairement les femmes qui s'occupent des enfants.

### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Il conviendrait d'aller vers l'obtention d'une ventilation sexuée de la situation familiale afin de savoir, notamment, qui bénéficie de l'utilisation du chèque. S'il s'avère que ce sont les femmes qui délèguent les tâches ménagères à une société TS, ces femmes pourraient, par exemple, investir plus de temps dans leur carrière.

Il conviendrait de sensibiliser le personnel en charge du recrutement du personnel TS à la discrimination à l'embauche. Il serait intéressant de mettre en avant les éventuels cas de discrimination à l'embauche, par exemple, casser certains stéréotypes tels que les hommes nettoient moins bien que les femmes, ou travailler afin que les

of door vrouwelijke klanten gerust te stellen over het feit dat ze alleen in huis zouden zijn met een mannelijke DC-werknemer.

Ook zouden de DC-bedrijven meer algemeen moeten communiceren rond de preventie van seksuele intimidatie van personeel. Voelen de werknemers zich beschermd bij eventueel ongepast gedrag van klanten? Komt de werkgever tegemoet aan hun eventuele ongerustheid, behoeften, enz. ?

De brochure die in 2016 werd uitgegeven door het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques zou een ideaal uitgangspunt bieden voor een denkoefening en het opzetten van sensibiliseringsacties.

#### *Fase 4: actieplan*

Opvolging van de ontwikkelingen in de dienstenchequesector en permanent overleg met de partners en het toezichthoudende kabinet.

Analyse van de mogelijkheid om gendergegevens over de gezinssituatie in te winnen.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Opvolging van het jaarlijkse statistische overzicht van de gendergegevens inzake werknemers en gebruikers.

Opvolging van het statistische overzicht van de gendergegevens inzake gezinssituatie.

### **III.3. Brussel Financiën en Begroting (BFB)**

**BA 30.004.42.04.4511**

**BA 30.004.42.05.4512**

**BA 30.004.42.06.4513**

30.004.42.04.4511 Werkingsdotatie aan de Franse Gemeenschapscommissie voor het uitvoeren van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs (15,5M / 4,5 % cat 3)

30.004.42.05.4512 Werkingsdotatie aan de Vlaamse Gemeenschapscommissie voor het uitvoeren van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs (3,9M / 1,1 % cat 3)

30.004.42.06.4513 Werkingsdotatie aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie voor het uitvoeren van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs (144,4M / 42,3 % cat 3)

clientes soient l'aise avec le fait de rester seul avec un employé homme de TS.

Il conviendrait aussi que les sociétés TS mettent en place de manière généralisée une communication concernant la prévention au harcèlement sexuel du personnel. Est-ce que les employés se sentent protégés en cas d'éventuel comportement inadéquat de leurs clients, est-ce que l'employeur répond à leurs éventuelles craintes, besoins, etc.

La brochure éditée par le fonds de Formation Sectoriel Titres-Services, en 2016, serait le point de départ idéal pour entamer les réflexions et la mise en place de sensibilisations.

#### *Étape 4: plan d'action*

Suivi des évolutions du secteur des titres-services et concertation permanente avec les partenaires et le cabinet de tutelle.

Analyse de la possibilité de récolte des données genrées de la situation familiale.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi du relevé statistique annuel des données genrées des travailleurs et des utilisateurs.

Suivi du relevé statistique des données genrées de la situation familiale.

### **III.3. Bruxelles Finances et Budget (BFB)**

**BA 30.004.42.04.4511**

**BA 30.004.42.05.4512**

**BA 30.004.42.06.4513**

30.004.42.04.4511 Dotation de fonctionnement à la Commission communautaire française pour l'exécution des missions, autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant

30.004.42.05.4512 Dotation de fonctionnement à la Commission communautaire flamande pour l'exécution des missions, autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant

30.004.42.06.4513 Dotation de fonctionnement à la Commission communautaire commune pour l'exécution des missions, autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Opdracht 30 : Financiering van de Gemeenschapscommissies

Programma 004 : Financiering van de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie in toepassing van artikel 83ter, § 2 en 3, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen (financiering van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs)

Activiteit 42 : Kapitaaloverdrachten aan andere institutionele groepen

Economische code 4511 : Franse Gemeenschapscommissie

Economische code 4512 : Vlaamse Gemeenschapscommissie

Economische code 4513 : Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

Bij nazicht in BruBudget tonen de MVVPs voor alle drie de basisallocaties één enkele kredietlijn, de overdracht naar de verschillende gemeenschapscommissies. De oorsprong van deze basisallocaties is de financieringswet « 89. Extract bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen :

Art. 83ter. <ingevoegd bij W 1993-07-16/30, art. 85, 004 ; Inwerkingtreding : 30-07-1993>

§ 2. Vanaf het begrotingsjaar 1995 trekt (het Brussels Hoofdstedelijk Parlement) jaarlijks op zijn begroting een speciale dotatie uit voor de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie. Het basisbedrag van deze dotatie is gelijk aan het bedrag dat op 1 januari 1992 op de begroting van de provincie Brabant uitgetrokken was voor provinciale taken op het in artikel 2, § 1, bedoelde grondgebied, die behoren tot de bevoegdheid van één van beide Gemeenschapscommissies, de Vlaamse Gemeenschap of de Franse Gemeenschap. <W 2006-03-27/33, art. 5, A, 016 ; Inwerkingtreding : 21-04-2006>

Deze dotatie wordt verdeeld volgens de verdeelsleutel van 20 pct. voor de Vlaamse Gemeenschapscommissie en 80 pct. voor de Franse Gemeenschapscommissie.

§ 3. Vanaf het begrotingsjaar 1995 trekt (het Brussels Hoofdstedelijk Parlement) jaarlijks op zijn begroting

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Mission 30 : Financement des Commissions communautaires

Programma 004 : Financement des Commissions communautaires française et flamande et de la Commission communautaire commune en application de l'article 83ter, § 2 et 3, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises (financement des missions, autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant)

Activité 42 : Transferts en capital à d'autres groupes institutionnels

Code économique 4511 : Commission communautaire française

Code économique 4512 : Commission communautaire flamande

Code économique 4513 : Commission communautaire commune

Lorsqu'on examine dans BruBudget, les TPELs des trois dotations de base montrent sur une seule ligne de crédit le transfert aux différentes Commissions communautaires. L'origine de ces dotations de base est la loi de finances de 89. Extrait de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises :

Art. 83ter. <inséré par L 1993-07-16/30, art.85, 004 ; En vigueur : 30-07-1993>

§ 2. A partir de l'année budgétaire 1995, le (Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale) inscrit annuellement à son budget une dotation spéciale octroyée à la Commission communautaire française et à la Commission communautaire flamande. Le montant de base de cette dotation est égal au montant qui était inscrit au 1<sup>er</sup> janvier 1992 au budget de la province de Brabant pour les missions provinciales sur le territoire visé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, relevant de la compétence d'une des deux Commissions communautaires, de la Communauté française ou de la Communauté flamande. <L 2006-03-27/33, art. 5, A, 016 ; En vigueur : 21-04-2006>

Cette dotation est répartie suivant la clé de répartition de 80 p.c. pour la Commission communautaire française et de 20 p.c. pour la Commission communautaire flamande.

§ 3. A partir de l'année budgétaire 1995, une dotation spéciale est inscrite annuellement au budget de la Région

een speciale dotatie uit voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. Het basisbedrag van deze dotatie is gelijk aan het bedrag dat op 1 januari 1992 op de begroting van de provincie Brabant uitgetrokken was voor provinciale taken op het in artikel 2, § 1, bedoelde grondgebied, die behoren tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. <W 2006-03-27/33, art. 5, A, 016 ; Inwerkingtreding : 21-04-2006>

§ 4. De in de § 1, 2, en 3 bedoelde basisbedragen worden jaarlijks aangepast aan de gemiddelde ontwikkeling van de lonen in de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering sedert 1992. Die gemiddelde ontwikkeling is gelijk aan de gemiddelde ontwikkeling van de maximumloonschaal overeenstemmend met de hoogste gewone graad van elk van de niveaus in de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering waarbij die ontwikkeling wordt vastgesteld tussen 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de aanpassing en 1 januari van het jaar zelf van de aanpassing en waarbij dat gemiddelde wordt aangepast aan de ontwikkeling, over dezelfde periode, van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig het stelsel van indexkoppeling dat van toepassing is in de openbare sector.

Op voorstel van zijn regering kan (het Parlement) de in het vorige lid bedoelde bedragen verhogen. <W 2006-03-27/33, art. 5, B, 016 ; Inwerkingtreding : 21-04-2006>

Informatie uit de handleiding genderbudgeting : Werkingsuitgaven zijn steeds 3 (zie bladzijde 7). Vandaar dat deze basisallocaties onderworpen worden aan deze analyse. Echter als we determineertabel op pagina 5 van de handleiding genderbudgeting volgen, komen we uit op een categorie 1 voor deze basisallocaties :

(In)directe uitgaven/inkomsten voor personen ? Ja.

Specifieke actie om gelijkheid te bevorderen ? Neen.

Invloed op beleid door Gewest mogelijk ? Neen.

Dit resulteert dus in een categorie 1 voor deze basisallocaties.



de Bruxelles-Capitale, pour la Commission communautaire commune. Le montant de base de cette dotation est égale au montant qui était inscrit au 1<sup>er</sup> janvier 1992 au budget de la province de Brabant pour les missions provinciales sur le territoire visé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, relevant de la compétence de la Commission communautaire commune.

§ 4. Les montants de base visés aux § 1<sup>er</sup>, 2 et 3, sont annuellement adaptés à l'évolution moyenne des salaires depuis 1992 dans les services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette évolution moyenne est égale à la moyenne de l'évolution du maximum du barème correspondant au grade commun le plus élevé de chacun des niveaux dans les services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, cette évolution étant constatée entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédant celle de l'adaptation, et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'adaptation et cette moyenne étant adaptée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément au régime de liaison à cet indice applicable dans le secteur public, et ce au cours de la même période.

Sur la proposition de son gouvernement, le (Parlement) peut augmenter les montants visés à l'alinéa précédent. <L 2006-03-27/33, art. 5, B, 016 ; En vigueur : 21-04-2006>

Informations tirées du manuel de budgétisation sensible au genre : Les dépenses de fonctionnement sont toujours classées en catégorie 3 (voir page 7). C'est pourquoi ces allocations de base font l'objet de cette analyse. Cependant, si nous suivons le tableau de détermination de la page 5 du manuel de budgétisation sensible au genre, nous nous retrouvons en catégorie 1 pour ces allocations de base :

Dépenses/recettes (in)directes pour personnes ? Oui.

Action spécifique pour promouvoir l'égalité ? Non.

Influence possible sur politique régionale ? Non.

Il en résulte une catégorie 1 pour ces allocations de base.



*Fase 2: analyse*

Zoals de wetsartikelen hierboven duidelijk maken, zijn deze overdrachten wettelijk bepaald en worden deze beheerd door de verschillende gemeenschapscommissies. Dit zijn autonome organisaties, het Gewest heeft dus geen invloed of zeggenschap over het gevoerde beleid inzake hun bevoegdheden. Artikel 60 van dezelfde wet omschrijft :

Art. 60. Er zijn drie instellingen met rechtspersoonlijkheid voor de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld bij de artikelen [1 135]1, en [1 136]1, van de Grondwet.

De instelling die bevoegd is voor de aangelegenheden van de Vlaamse Gemeenschap van Brussel-Hoofdstad, hierna « de Vlaamse Gemeenschapscommissie » genoemd, heeft als organen de Nederlandse taalgroep van (het Brussels Hoofdstedelijk Parlement) en een college bestaande uit (de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de gewestelijke staatssecretarissen die tot de Nederlandse taalgroep behoren.) <W 1993-07-16/30, art. 77, 004 ; Inwerkingtreding : 30-07-1993> <W 2006-03-27/33, art. 5, G, 016 ; Inwerkingtreding : 21-04-2006>

De instelling die bevoegd is voor de aangelegenheden van de Franse Gemeenschap van Brussel-Hoofdstad, hierna « de Franse Gemeenschapscommissie » genoemd, heeft als organen de Franse taalgroep van (het Brussels Hoofdstedelijk Parlement) en een college bestaande uit (de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de gewestelijke staatssecretarissen die tot de Franse taalgroep behoren.) <W 1993-07-16/30, art. 77, 004 ; Inwerkingtreding : 30-07-1993> <W 2006-03-27/33, art. 5, B, 016 ; Inwerkingtreding : 21-04-2006>

De instelling die bevoegd is voor de gemeenschapsaangelegenheden gemeen aan beide Gemeenschappen van Brussel-Hoofdstad, hierna « de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie » genoemd, heeft als organen een Verenigde Vergadering bestaande uit de leden van de taalgroepen bedoeld bij het tweede en het derde lid en een Verenigd College bestaande (uit de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.) <W 1993-07-16/30, art. 77, 004 ; Inwerkingtreding : 30-07-1993>

Op basis van deze analyse lijkt het ons aangewezen om de gendercategorie van de aangehaalde basisallocaties aan te passen van categorie 3 naar 1.

**III.4. Brussel Huisvesting (BH)****BA 25.005.17.03.8514**

Toekenning van kredieten aan de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) voor de renovatie van openbare sociale woningen

*Étape 2: analyse*

Comme les articles de loi ci-dessus le précisent, ces transferts sont déterminés par la loi et gérés par les différentes Commissions communautaires. Il s'agit d'organisations autonomes, la Région n'a donc aucune influence ni aucun droit de regard sur la politique menée en rapport avec leurs compétences. L'article 60 de la même loi définit :

Art. 60. Il existe, pour l'exercice des compétences visées aux articles [1 135]1, et [1 136]1 de la Constitution, trois institutions dotées chacune de la personnalité juridique.

L'institution compétente pour les matières de la Communauté française de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommée « la Commission communautaire française », a pour organes le groupe linguistique français du (Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale) et un collège composé (des membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et des secrétaires d'État régionaux appartenant au groupe linguistique français) <L 1993-07-16/30, art. 77, 004 ; En vigueur : 30-07-1993> <L 2006-03-27/33, art. 5, A, 016 ; En vigueur : 21-04-2006>

L'institution compétente pour les matières de la Communauté flamande de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommée « la Commission communautaire flamande », a pour organes le groupe linguistique néerlandais du (Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale) et un collège composé (des membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et des secrétaires d'État régionaux appartenant au groupe linguistique néerlandais.) <L 1993-07-16/30, art. 77, 004 ; En vigueur : 30-07-1993> <L 2006-03-27/33, art. 5, A, 016 ; En vigueur : 21-04-2006>

L'institution compétente pour les matières communautaires communes aux deux Communautés de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommée « la Commission communautaire commune », a pour organes l'Assemblée réunie composée des membres des groupes linguistiques visés aux alinéas 2 et 3 et le Collège réuni, composé (des membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.) <L 1993-07-16/30, art. 77, 004 ; En vigueur : 30-07-1993>

Sur la base de cette analyse, il nous semble approprié d'ajuster la catégorie de genre des allotissements de base cités de la catégorie 3 à 1.

**III.4. Bruxelles Logement (BL)****BA 25.005.17.03.8514**

Octroi de crédits à la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) pour la rénovation de logement publics sociaux



Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Verantwoordelijke personen :

Thomas Cousin,

Correspondent gelijke kansen en diversiteit

tcousin@gob.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De hier beoogde basisallocatie heeft als doel de renovatie van sociale woningen te financieren. De vraag is bijgevolg of er voor bouwontwerpen, stedenbouw en architectuur al dan niet rekening moet worden gehouden met gender in het kader van de financiering van deze renovaties, om de stap te zetten naar een sociale huisvesting die tegemoetkomt aan de behoeften van zowel mannen als vrouwen en die bijdraagt aan de maatschappelijke emancipatie en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevordert. Waarom ? Omdat de ruimten niet neutraal zijn. Gendernormen en mannelijke dominantie beïnvloeden zowel de stedelijke structuur als de morfologie van de eigen haard.<sup>(10)</sup> De architectuur, die op het eerste gezicht op gendervlak neutraal kan lijken, ontsnapt niet aan de greep van de gendernormen en zou er baat bij hebben te worden aangepast vanuit het oogpunt van gender.

Het is dus niet de bedoeling kwantitatieve gegevens m.b.t. het gender van de renovatiebegunstigden te verzamelen, maar om zich er proberen van te vergewissen dat er bij de renovaties van sociale woningen geleidelijk aan ook rekening wordt gehouden met de genderdimensie.

*Fase 2: analyse*

Bij de reflectie over gender in huisvesting moet er rekening worden gehouden met drie principes :

1) de erkenning van de specifieke behoeften van vrouwen (met specifieke behoeften van vrouwen bedoelen we de behoeften van vrouwen die voortvloeien uit de rollen die hen traditioneel worden toegekend). Het rekening houden met deze behoeften stemt overeen met een zekere realiteitszin, en houdt geenszins de instemming met deze traditionele rolverdeling in. De specifieke erkenning van de behoeften van mannen mag daarbij uiteraard ook niet uit het oog worden verloren. Aangezien het mannelijke impliciet verbonden is aan

<sup>(10)</sup> Chronique Féministe

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Personnes responsables :

Thomas Cousin

Correspondant Egalité des chances et diversité

tcousin@sprb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

L'allocation de base visée ici a pour vocation de financer la rénovation de logement sociaux. La question qui se pose dès lors est celle de l'intégration du genre dans la conception du bâti, l'urbanisme et l'architecture, pour que l'occasion du financement de ces rénovations soit saisie pour avancer vers un logement social qui réponde aux besoins des hommes et des femmes, qui participe de l'émancipation sociale et fait progresser l'égalité entre hommes et femmes. Car les espaces ne sont pas neutres. Les normes de genre et la domination masculine affectent à la fois la structure urbaine et la morphologie de l'espace domestique du logement.<sup>(10)</sup> L'architecture, qui peut sembler de prime abord une discipline neutre du point de genre, n'est donc pas exempte de l'emprise des normes de genre et gagne à être adaptée au travers du prisme du genre.

Il ne s'agit donc pas ici de récolter des données quantitatives liées au genre des bénéficiaires de rénovation mais bien de tenter de s'assurer que les rénovations opérées sur les logements sociaux puissent progressivement intégrer une perspective de genre.

*Étape 2: analyse*

La réflexion sur le genre dans le logement implique la prise en compte de 3 principes :

1) la reconnaissance des besoins spécifiques des femmes (par besoins spécifiques des femmes, on entend les besoins des femmes qui résultent des rôles qui leur sont traditionnellement attribués). La prise en compte de ces besoins correspond à un principe de réalité et n'implique en rien la validation de cette distribution traditionnelle des rôles. La reconnaissance spécifique des besoins des hommes est bien entendu également importante. Néanmoins, comme le masculin est implicitement associé au neutre, le masculin est de

<sup>(10)</sup> Chronique Féministe

het neutrale, wordt het mannelijke echter vaak als zijnde «de norm» in de maatschappij aanzien. Bijgevolg stemt wat voor «iedereen» is bedoeld in de realiteit overeen met de mannelijke behoeften. Daarom moet er specifiek aandacht worden besteed aan de vrouwelijke behoeften, opdat die zichtbaar kunnen worden gemaakt. Hun behoeften lopen trouwens het grootste risico om over het hoofd te worden gezien.

2) de ontwikkeling van acties die de positie van vrouwen t.o.v. mannen trachten te veranderen (strategische belangen).

3) de individuele en collectieve emancipatie van vrouwen, die als doel heeft de maatschappij diepgaander te veranderen.

De start van de industriële revolutie leidde tot de scheiding tussen werk en de woonplaats, de invoering van het onderscheid tussen publiek en privé en de identificatie van het mannelijke en het vrouwelijke en het productieve en het reproductieve, waarbij er een ruimte voor elk van deze aspecten is voorzien. Daarnaast vond er een devaluatie van de huishoudelijke en verzorgingstaken plaats alsook een valorisatie van betaald werk.<sup>11</sup> Het gevolg daarvan is een genormaliseerde productie van woningen waarbij de vertrekken dezelfde hiërarchische structuur hebben volgens het model van de patriarchale familie (er wordt nl. amper gepeild naar de behoeften van toekomstige inwoners). Dit betekent dus dat het aantal ruimten voor reproductieve arbeid in de minderheid zijn.<sup>(11)</sup>

Gelet op deze vaststellingen werden de volgende aanbevelingen op het vlak van architectuur verstrekt in het kader van vrouwvriendelijke studies inzake gender en huisvesting :

- De medewerking van de toekomstige inwoners vragen zodat het project aan hun noden is aangepast ;
- De activiteiten in een woning niet hiërarchiseren door de kleine en minder goed gelegen vertrekken te behouden voor zogenaamde reproductieve activiteiten (we verwijzen hierbij naar de getheoriseerde tegenstelling die stelt dat in de privésfeer onbezoldigd reproductief werk plaatsvindt (zorgen voor kinderen en ouderen, maaltijden bereiden, het huis onderhouden, enz.) en dat in de publieke sfeer productief (bezoldigd) werk plaatsvindt) ;
- Rekening houden met de specifieke behoeften van vrouwen. Zij nemen veel vaker een zorgende rol op en zijn actiever in bepaalde ruimten t.o.v. andere ruimten (indien mogelijk een diagnose maken van de tijd die ze in elke ruimte met de groep besteden) ; De ruimten voor reproductieve taken herwaarderen.
- Er moet ook een zekere logica zijn m.b.t. de verbinding tussen de vertrekken, hun functionaliteit en hun polyvalentie voor reproductieve taken.

<sup>(11)</sup> Chronique Féministe

fait souvent pris comme « la norme » dans la société, et dès lors il arrive que ce qui est pensé comme étant prévu pour « tout le monde » correspond en réalité aux besoins masculins. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de mettre un focus spécifique sur les besoins féminins afin de les rendre visibles, car ceux-ci courent plus de risques d'être ignorés.

2) le développement d'actions visant à changer la position des femmes vis-à-vis des hommes (intérêts stratégiques)

3) l'émancipation individuelle et collective des femmes, visant *in fine* des changements de société plus profonds.

C'est le début de la révolution industrielle qui conduit à la séparation de la maison et du travail, à l'instauration de la distinction public-privé et à l'identification du masculin-féminin et du productif-reproductif avec chacun des espaces. En plus de cela, se développe parallèlement un processus de dévaluation du travail domestique et de soin et même temps qu'une valorisation du travail mercantile.<sup>11</sup> La conséquence est une production normalisée (les futurs habitants ne sont presque jamais consultés sur leurs besoins) d'habitations qui subissent la même structuration hiérarchique des espaces découlant de modèle de la famille patriarcale : les espaces consacrés au travail reproductif y sont minorés.<sup>(11)</sup>

Face à ces constats, les recommandations en termes d'architecture suivantes ont été émises dans le cadre des études féministes sur la question du genre et du logement :

- Faire participer les futurs habitant·es pour que le projet s'adapte à elles et eux
- Ne pas établir de hiérarchie entre les activités menées dans le logement en laissant les espaces marginaux et moins bien situés aux activités dites reproductives (on fait ici référence à l'opposition théorisée entre sphère privée associée au travail reproductif non-rémunéré (soin des enfants et des personnes âgés, préparation des repas, entretien de la maison, etc.) et la sphère publique associée au travail productif (rémunéré)
- Tenir compte des besoins spécifiques des femmes qui exercent plus souvent un rôle de soin et occupent plus souvent certaines pièces que d'autres (si possible, établir un diagnostic du temps passé dans chaque pièce avec le groupe). Redonner de la valeur aux espaces dédiés aux tâches reproductives.
- Il doit également y avoir une logique concernant la connexion des espaces, leur fonctionnalité et leur polyvalence par rapport aux tâches reproductives.

<sup>(11)</sup> Chronique Féministe

- Modulaire architectuur : rekening houden met de rollen en de mogelijkheid om verschillende taken gelijktijdig uit te oefenen (bijvoorbeeld : over een grote en gesloten keuken beschikken waar de kinderen in de gaten kunnen worden gehouden tijdens het koken of een open keuken die aansluit op de andere vertrekken).
- Gemeenschappelijke ruimtes die de sociale cohesie bevorderen en waardoor activiteiten samen kunnen worden uitgeoefend, zoals het toezien op de kinderen.
- Flexibele leefruimtes die kunnen worden aangepast aan de tijdens een leven veranderende behoeften. Tal van gebeurtenissen zoals een breuk, een overlijden, een geboorte, geweld, zelfstandig wordende kinderen of ouder worden vinden immers plaats in een mensenleven en hebben gevolgen voor het dagelijkse leven en de woning van de betrokkene(n).
- De ruimten inrichten en daarbij rekening houden met de nood aan intimiteit en aan persoonlijke vrijheid voor vrouwen. Een ruimte waar vrouwen zich eventueel kunnen terugtrekken, draagt immers bij aan hun autonoomiseren. In het licht van de gezondheidscrisis en de evolutie naar een structurele invoering van telewerk zal de nood aan een rustige ruimte waar men kan telewerken een steeds grotere vereiste zijn waarmee rekening moet worden gehouden in woningen. Wetende dat uit studies die tijdens de lockdown werden gevoerd, blijkt dat mannen het meeste tijd doorbrengen in de meest rustige ruimten van de woning om te telewerken, en dat vrouwen vaak in de keuken of de woonkamer moesten telewerken in het bijzijn van de kinderen, enz.

Naast de architectonische vormgeving kan een gemeenschapsproject rond een gebouw ook de genderdimensie omvatten, en aldus bijdragen aan de emancipatie van vrouwen middels huisvesting.

Alle projecten die een zekere solidariteit creëren, en die gebaseerd zijn op wederzijdse hulp en nabijheid tussen families, zijn uiteraard nuttig voor vrouwen in een kwetsbare situatie en/of alleenstaande moeders.<sup>(12)</sup>

Het beheer van de gemeenschappelijke ruimten kan door een gemeenschapsregel worden geregeld, die voorziet in een gelijkheid van de verschillende onderhoudsactiviteiten.

Een bewaarplaats voor gedeelde collectieve tools kan bijdragen aan de wederzijdse hulp en de ontwikkeling van competenties op het vlak van onderhoud en doe-het-zelven bij vrouwen.

<sup>(12)</sup> Chronique Féministe

- Architecture modulaire : prendre en compte les rôles et la possibilité de simultanéité des tâches (par exemple : disposer d'une grande cuisine fermée pour garder enfants en cuisinant ou d'une cuisine ouverte qui autorise le lien avec les autres pièces).
- Des espaces communautaires qui renforcent la cohésion sociale et permettent de mutualiser les activités de soin comme la garde d'enfants.
- Des espaces de vie flexibles qui peuvent s'adapter aux besoins changeants en cours de vie. En effet, de nombreux événements tels qu'une rupture, un décès, une naissance, des violences, l'autonomie des enfants, ou le vieillissement entre autres, peuvent survenir et ont des conséquences sur le quotidien et le rapport au logement de la personne concernée.
- Aménager les espaces en tenant compte du besoin d'intimité et de respiration personnelle des femmes. La possibilité d'un espace d'intimité participe en effet de l'autonomisation des femmes.<sup>(12)</sup> D'autant plus que vu la crise sanitaire et l'évolution vers une installation structurelle du télétravail, la nécessité d'un espace au calme où télétravailler sera de plus en plus une nécessité à prendre en compte dans les logements. Sachant que les études menées pendant le confinement ont démontré que les hommes investissaient en majorité les espaces les plus calmes du logement pour télétravailler, là où les femmes se retrouvaient souvent à télétravailler dans la cuisine et le salon, en présence d'enfants...

Au-delà de la simple conception architecturale, un projet communautaire entourant le bâtiment pourra lui aussi intégrer le genre et ainsi contribuer à l'émancipation des femmes par le biais du logement.

Ainsi, tous les projets qui font naître une solidarité, basée sur l'entraide et la proximité entre les familles, sont nécessairement utiles pour les femmes en situation de précarité et/ou de monoparentalité.

De même, la gestion des espaces communs peut être réglée par règlement communautaire qui prévoit la parité dans les activités d'entretien.

Un lieu de stockage pour outils collectifs partagés pour quant à lui contribuer à l'entraide et au développement de compétences en termes d'entretien et de bricolage chez les femmes.

<sup>(12)</sup> Chronique Féministe

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)**Fase 4: actieplan*

Om ervoor te zorgen dat er rekening wordt gehouden met de genderdimensie bij de ontwikkeling van sociale woningen, bestaat het idee erin twee proefprojecten te organiseren met het oog op de integratie van gender in huisvesting :

- Gender integreren in een project voor de renovatie van door een OVM beheerde sociale woningen ;
- Gender integreren in een project voor de bouw van door de BGHM beheerde woningen.

Daartoe moet er een begeleidingsopdracht worden gegund aan een gespecialiseerde vzw. De opdracht van deze vzw zal erin bestaan de integratie van de genderdimensie in deze projecten te begeleiden, vanaf de ontwikkeling tot de uitvoering van de werken.

Deze opdracht zal bovendien een opleiding van de BGHM-personeelsleden inzake gender en huisvesting omvatten, en de organisatie van een Middag van de Huisvesting over dit thema, en dit voor alle actoren in de sector.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Het bestek zal worden uitgeschreven in 2021, om het project in 2022 te kunnen opstarten.

**BA 25.002.15.01.4160**

Werkingssubsidie voor de vzw Homegrade in het kader van huisvesting

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Proces of beleid : Huisvesting en Leefmilieu/Energie

Betrokken directie : Algemene Directie

Verantwoordelijke personen :

Thomas Cousin

Correspondent gelijke kansen en diversiteit

tcousin@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of**Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)**Étape 4: plan d'action*

Pour commencer à prendre en compte la dimension de genre dans la conception des logements sociaux, l'idée est de mener deux projets pilotes d'intégration du genre dans le logement :

- Intégrer le genre dans un projet de rénovation de logements sociaux gérés par une SISP
- Intégrer le genre dans un projet de construction de logements gérés par la SLRB

Pour ce faire, un marché d'accompagnement sera passé avec une ASBL spécialisée. La mission de cette ASBL sera d'accompagner la prise en compte de la dimension du genre de ces projets dès leur conception et jusque dans la mise en œuvre des travaux.

Par ailleurs, le marché inclura également une formation des agents de la SLRB à la question du genre et du logement et l'organisation d'un midi du logement sur la thématique, à destination de tous les acteurs du secteur.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Le cahier des charges sera lancé en 2021 pour un début du projet en 2022.

**AB 25.002.15.01.4160**

Intitulé : Subvention de fonctionnement à l'ASBL Homegrade dans le cadre du Logement.

Administration concernée : Bruxelles Logement

Processus ou politique : Logement, Environnement/Énergie et Rénovation urbaine

Direction concernée : DG

Personnes responsables :

Thomas Cousin

Correspondant Égalité des chances et diversité

tcousin@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou*

*kwantitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het betreft een vereniging die door Brussel Huisvesting (BH) wordt gesubsidieerd voor een bedrag van euro 82.000 op een totaal van euro 4.172.072. De resterende 95 % van de subsidie wordt toegekend door Urban.Brussels en Leefmilieu Brussel.

De vzw is het begeleidings- en adviescentrum over huisvesting in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De vereniging richt zich tot alle particulieren, huurders en eigenaars die de kwaliteit van hun woning wensen te verbeteren.

Homegrade biedt een persoonlijke en op elk gezin afgestemde aanpak aan. Ze begeleidt iedereen op een transversale en globale manier. Haar doel is Brusselaars met al hun vragen rond huisvesting te helpen (praktische, technische, administratieve en financiële vragen).

Ze spoort aan tot een wijziging van de gedragingen, gewoonten en vooroordelen rond huisvesting, en dit vanuit het idee van duurzame ontwikkeling.

Haar team bestaat uit experts in nagenoeg alle domeinen m.b.t. huisvesting en bouwen: akoestiek, duurzaamheid, kringlooeconomie, energie, erfgoed, renovatie en stedenbouw.

Homegrade stelt ook tal van statistieken op van de vragen die ze ontvangt, maar die statistieken zijn niet genderspecifiek:

#### 1. Profiel van de aanvragers:

In 2020 had 78 % van de aanvragen aan de vzw betrekking op woningen die door de eigenaars zelf werden bewoond en 12 % op het huurpark, waarbij 4 % van de aanvragen van de huurders zelf kwam en 8 % van de verhuurders. De professionals (architecten, ondernemers, syndicussen, enz.) waren goed voor 6 % van alle vragen.

Er moet wel worden opgemerkt dat de vzw deze gegevens niet altijd registreerde.

*qualitatifs/les étapes du processus*

Il s'agit d'une association subsidiée par Bruxelles Logement (BL) pour un montant de 82.000 euros par sur un total de 4.172.072 euros. Les 95 % restant du subside sont distribués par Urban.Brussels et Bruxelles Environnement.

L'ASBL est le centre d'accompagnement et de conseil sur le logement en Région de Bruxelles-Capitale. Elle s'adresse à tous les particuliers, locataires et propriétaires, qui désirent améliorer la qualité de leurs logements.

Homegrade propose une approche personnalisée et adaptée à chaque ménage. Elle accompagne chacun et chacune de manière transversale et globale. Son objectif est d'aider les Bruxellois(e)s sur toutes les questions (pratiques, techniques, administratives, financières) qui touchent au logement.

Elle incite à la modification des comportements, des habitudes et des préjugés vis-à-vis de l'habitat dans une optique de développement durable.

Son équipe se compose d'expert(e)s dans presque tous les domaines liés au logement et au bâti: acoustique, bâtiment durable, économie circulaire, énergie, patrimoine, rénovation et urbanisme.

Homegrade produit toute une série de statistiques par rapport aux demandes qu'elle traite mais celles-ci ne sont pas genrées:

#### 1. Profils des demandeurs:

En 2020, 78 % des demandes de l'ASBL concernaient le logement occupé par son propriétaire, 12 % le parc locatif, via des demandes provenant de locataires (4 %) ou de bailleurs (8 %). Les professionnels (architectes, entrepreneurs, syndics...) représentaient 6 % des demandeurs.

Il est cependant à noter que ces données ne sont pas systématiquement enregistrées par l'ASBL.



## 2. Telefonische contacten en contacten via e-mail :

Zowel aan de telefoon als aan het loket stelde de vzw een algemene verlenging van de contractduur vast. Aan de telefoon zijn de gesprekken veelal van kortere duur omdat er veel meer personen telefonisch contact opnemen. De consultant stelt hen dan voor even naar het loket te komen of een afspraak te maken in het kader van een begeleiding.

In 2020 was het loket soms gesloten en is de duur van de telefonische gesprekken logischerwijs toegenomen.

Om tegemoet te komen aan deze sluiting werden de tijdsblokken van de telefonische permanentie uitgebreid tijdens de eerste sluiting van het loket.

Bij de tweede sluiting van het loket werden de tijdsblokken niet meer aangepast, maar werden er meer consultants in het callcenter ingezet (over het algemeen waren ze met vier, maar dit aantal kon desnoods oplopen tot zes).

Deze telefonische permanentie werd verzekerd via telewerk door de reorganisatie van de telefooncentrale. Daardoor kon de continuïteit van de dienstverlening tijdens de lockdownperiode worden gewaarborgd.

Het aantal e-mails volgde dezelfde trend, maar wel in mindere mate.

## 3. Thuisbezoeken :

In 2020 heeft Homegrade 1.211 aanvragen voor thuisbezoeken geregistreerd, alle thema's inbegrepen. In 2019 bedroeg dit cijfer 1.783. Het aantal bezoekaanvragen in 2020 is dus aanzienlijk gedaald : - 32 %.

Het totale aantal uitgevoerde thuisbezoeken in 2020 bedroeg 1.025. In 2019 bedroeg dit cijfer 1.576. Dit is een afname met 35 %.

Van deze 1.576 bezoeken :



## 2. Contacts téléphoniques et par mail :

Tant au téléphone qu'au guichet, en règle générale, l'ASBL a observé un allongement de la durée des contacts. Au téléphone, les contacts courts sont aussi plus nombreux car l'affluence est plus importante et le conseiller propose un passage au guichet ou un rendez-vous dans le cadre des accompagnements.

En 2020, avec la fermeture du guichet à certaines périodes, le téléphone a logiquement vu la durée des entretiens s'allonger.

Pour contrebalancer cette fermeture, les plages horaires de la permanence téléphonique ont été élargies lors de la première fermeture du guichet.

Lors de la seconde fermeture du guichet, les plages horaires n'ont plus été modifiées, mais le nombre de conseillers assurant le call center (généralement 4) a été augmenté (jusqu'à 6).

Cette permanence téléphonique a été assurée en télétravail grâce à la reconfiguration de la centrale téléphonique ; ce qui a permis d'assurer la continuité du service même en période de confinement.

L'envoi de mails a suivi une tendance analogue à celle des appels téléphoniques, mais dans une moindre mesure.

## 3. Visites à domicile :

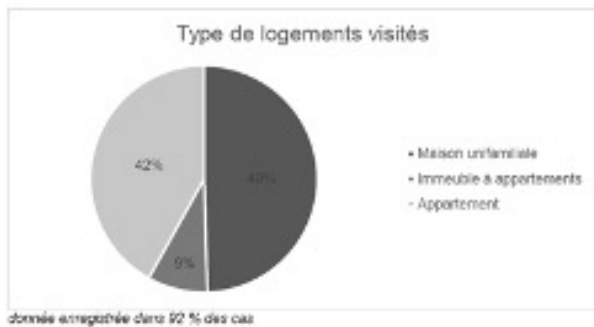
En 2020, Homegrade a enregistré 1211 demandes de visites à domicile toutes thématiques confondues. En 2019, ce chiffre était de 1783. Le nombre de demandes de visites a donc nettement baissé en 2020 : - 32 %.

Le nombre total de visites effectuées en 2020 s'élève à 1025. En 2019 celui-ci était de 1576. La diminution est de 35 %.

Parmi ces visites :

- hadden er 761 betrekking op het thema energie ;
- hadden er 439 betrekking op het thema renovatie ;
- hadden er 149 betrekking op het thema akoestiek ;
- hadden er 41 betrekking op het thema stedenbouw ;
- hadden er 40 betrekking op het thema erfgoed ;
- hadden er 39 betrekking op het thema duurzaam bouwen.

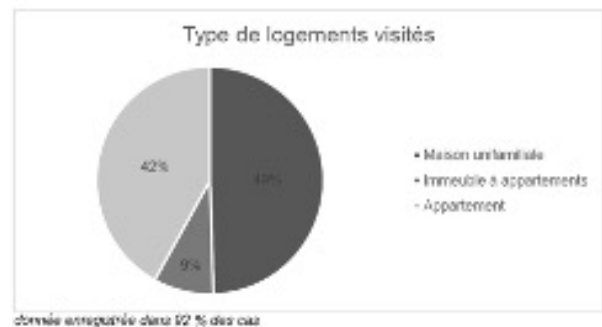
4. Type bezochte woningen



Vanaf mei 2020 werden er afstandsbezoeken georganiseerd. 97 afstandsbezoeken hebben dat jaar plaatsgevonden (goed voor 9 % van alle bezoeken).

- 761 visites comportent la thématique énergie
- 439 visites comportent la thématique rénovation
- 149 comportent la thématique acoustique
- 41 comportent la thématique urbanisme
- 40 comportent la thématique patrimoine
- 39 comportent la thématique bâtiment durable.

4. Type de logement visités



Une offre de visites en distanciel a été organisée à partir du mois de mai 2020. 97 visites en distanciel ont ainsi été réalisées au cours de l'année (9 % de l'ensemble des visites réalisées).



5. Kennis van de vzw

In meer dan 40 % van de gevallen kennen de personen de vzw en haar diensten dankzij de communicatiekanalen, nl. : internet, campagnes, publicaties en events.

5. Connaissance de l'ASBL

Dans plus de 40 % des cas, les personnes ont connu l'ASBL et ses services grâce aux canaux de communication : internet, campagnes, publications, events.



### Fase 2: analyse

De vzw beschikt niet over genderspecifieke statistieken. Dit betekent echter niet dat er geen genderongelijkheid is wat betreft de toegang tot de door Homegrade geboden diensten. Het maken van genderspecifieke statistieken zou dit moeten objectiveren. De informatie waarover Homegrade al beschikt, kan echter worden uitgeklaard aan de hand van elementen die werden aangetoond in studies waarin de genderdimensie wordt toegepast op huisvestingskwesaties.

Rekening houden met de genderdimensie op het vlak van huisvesting betekent vooreerst vragen stellen bij de uitdagingen op het vlak van huisvesting in het licht van de vervrouwelijking van de armoede. Vrouwen komen immers makkelijker in een problematiek van slechte huisvesting terecht. We kunnen zelfs stellen dat huisvesting « een social marker is voor ongelijkheden tussen mannen en vrouwen ».<sup>(13)</sup>

Het is de realiteit : armoede treft vrouwen vaker en dit brengt gevolgen met zich mee voor de huisvesting.

Vrouwen verdienen minder dan mannen, deels uit pure discriminatie, deels omdat ze heel wat familiale en professionele verantwoordelijkheden hebben waardoor ze zich minder dan mannen volledig kunnen toewijden op hun professionele leven.<sup>(14)</sup> Bovendien bevinden de meeste deeltijdse en onderbetaalde jobs zich in de sectoren waar het merendeel van de medewerkers vrouwen zijn. Al deze factoren zetten het risico op vrouwelijke kwetsbaarheid kracht bij.

Ter aanvulling op het bovenstaande staan er meer vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin (86 % in Brussel). Naast de hierboven vermelde

(13) Chronique Féministe 122, juli-december 2018, p. 3

(14) Bernard, Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans Courrier hebdomadaire du CRISP 2007/25 (n° 1970), p.6.



### Étape 2: analyse

L'ASBL ne dispose d'aucune statistique de genre, ce qui ne signifie pas pour autant qu'aucune inégalité de genre n'existe dans l'accès aux services fournis par Homegrade. Le développement de statistiques genrées devrait venir éclaircir ceci. Néanmoins, les informations dont dispose déjà Homegrade peuvent être examinées à la lumière des éléments démontrés par les études qui appliquent le prisme du genre aux questions de logement.

Prendre en compte la dimension de genre dans le logement, c'est avant tout questionner les enjeux du logement à la lumière du contexte de féminisation de la pauvreté. Les femmes sont en effet plus durement touchées par la problématique du mal-logement. On peut même avancer que le logement est « un marqueur social des inégalités entre les hommes et les femmes ».<sup>(13)</sup>

C'est une réalité : la pauvreté se décline singulièrement au féminin et ceci n'est pas sans répercussions en termes de logement.

Les femmes gagnent moins que les hommes ; en partie du fait d'une discrimination pure, en partie parce que le cumul des responsabilités familiales et professionnelles leur laisse moins de possibilités que les hommes d'investir la sphère professionnelle.<sup>(14)</sup> Aussi, les métiers à forte composante féminine concentrent le plus de temps partiels contraints en plus d'être peu rémunérateurs. L'ensemble de ces facteurs augmente le risque de précarité féminine.

En sus, les femmes sont également majoritaires (86 % à Bruxelles) à la tête des familles monoparentales qui en plus des facteurs de précarité déjà évoqués ci-dessus doivent

(13) Chronique Féministe 122, juli-december 2018, p. 3

(14) Bernard, Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans Courrier hebdomadaire du CRISP 2007/25 (n° 1970), p.6.



kwetsbaarheidsfactoren worden zij nog eens geconfronteerd met een ongelijke verdeling van de kosten m.b.t. de kinderen met de voormalige partner.

De situatie van vrouwen en alleenstaande moeders op de huisvestingsmarkt is bijgevolg delicaat dan die van mannen.

De lagere inkomens dan die van mannen maken het voor vrouwen moeilijker om toegang te krijgen tot een huurwoning of een eigen woning, terwijl het hebben van een eigendom een wapen tegen armoede is. Alleenstaande vrouwen betalen over het algemeen minder dan gemiddeld voor een woning en hebben dus een woning van mindere kwaliteit (kleiner, minder gezond en comfortabel, enz.).<sup>(15)</sup>

Alleenstaande moeders hebben zelden een eigen woning. En iets huren is ook niet gemakkelijk, zeker niet in Brussel. Ze wonen vaak in woningen die minder comfortabel, kleiner en van een lagere kwaliteit zijn, en die verhoudingsgewijs nog eens duurder zijn dan het gemiddelde. Eenoudergezinnen worden over het algemeen het vaakst geconfronteerd met huisvestingsproblemen, zijn het vaakst ontevreden over hun woning en laten het vaakst blijken te willen verhuizen. »<sup>(16)</sup>

Een interessant weetje, Nicolas Bernard deelde in zijn studie uit 2007 het volgende mee : « *[eigen vertaling] eenoudergezinnen schieten amper in actie wanneer hun goed moet worden gerenoveerd (ze geven in dit opzicht blijk van minder zorgvuldigheid dan bijvoorbeeld hun medebewoners - met en/of zonder kinderen - en getrouwde koppels met nakomelingen)*. »<sup>(17)</sup>. Daaruit kunnen we logischerwijs afleiden dat eenoudergezinnen (waar een vrouw meestal aan het hoofd staat) - wanneer zij de kans hebben eigenaar van hun woning te worden - misschien over minder inkomsten beschikken om de woning te renoveren, of misschien laat de mentale druk die op een enkele ouder rust minder ruimte over voor het nodige opzoekwerk met het oog op de renovatie van een goed. Dit is een fundamentele vraag die Homegrade zich zou moeten stellen : wat is het economische profiel van de eigenaars die haar diensten genieten ? Zijn het mannen ? Zijn het vrouwen ? Zijn het koppels ? Zijn er al dan niet kinderen ? Zijn het eenoudergezinnen ? Wat is hun opleidings- en inkomensniveau ? Is Homegrade werkelijk toegankelijk voor iedereen ? De onderliggende problematiek is die van het premiebeleid. Homegrade zal zorgen voor een gemakkelijkere toegang tot de energieprijzen. Deze premies zijn echter alleen toegankelijk voor zij die de investeringen m.b.t. energievermindering kunnen dragen.

(15) Plan voor eenoudergezinnen, p. 51

(16) <https://www.ama.be/mal-logement-mal-feminin/>

(17) Bernard, N., « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » in Courrier hebdomadaire du CRISP, 2007/25, nr. 1970, p. 14.

faire face à la répartition inégale des frais liés aux enfants avec l'ex-conjoint.

Dès lors, il advient que la situation des femmes monoparentales sur le marché du logement est plus délicate que celles des hommes.

Pour ce qui est de la propriété, des revenus plus faibles que ceux des hommes infligent aux femmes un accès plus difficile au logement en location ou en pleine propriété, alors que le fait d'être propriétaire est une arme contre la pauvreté. Les femmes seules paient généralement des logements moins chers que la moyenne et donc de moindre qualité (plus petits, moins salubres et confortables, etc.).<sup>(15)</sup>

Quant aux femmes monoparentales, elles sont rarement propriétaires de leur logement. Louer un bien ne leur est pas facile non plus, surtout à Bruxelles. Elles occupent plus souvent des logements moins confortables, plus petits, de moins bonne qualité et proportionnellement plus chers que la moyenne. D'une manière générale, les familles monoparentales sont celles qui rencontrent le plus de difficultés de logement, qui se déclarent le plus insatisfaites de leur logement et qui manifestent le plus leur envie de déménager. »<sup>(16)</sup>

Fait intéressant, Nicolas Bernard notait, dans son étude de 2007 que : « *les familles monoparentales...sont singulièrement peu entreprenantes quand il s'agit de rénover leur bien (elles font preuve à cet égard de moins de diligence que les cohabitants par exemple-avec ou sans enfants- et que les couples mariés avec descendance)*. »<sup>(17)</sup>. Et en effet, on peut logiquement supposer que les familles monoparentales (principalement dirigées par des femmes) lorsqu'elles ont la chance d'être propriétaire de leur logement, disposent peut-être de moins de revenus afin de rénover celui-ci, ou encore que la charge mentale répartie sur un seul parent laisse moins de place aux recherches nécessaires en vue de la rénovation d'un bien. C'est là une question fondamentale qui devrait intéresser Homegrade : quel est le profil économique des propriétaires qui bénéficient de ses services ? des hommes ? des femmes ? des couples ? avec ou sans enfant ? des familles monoparentales ? Quel est leur niveau d'éducation et de revenu ? En somme, Homegrade est-elle vraiment accessible à toutes et tous ? La problématique sous-jacente est celle de la politique de primes. Homegrade va avoir pour effet de faciliter l'accès aux primes énergétiques mais ces primes ne sont accessibles qu'à ceux qui peuvent prendre en charge les investissements liés à la réduction énergétiques. Elles ne

(15) Plan mono p. 51

(16) <https://www.ama.be/mal-logement-mal-feminin/>

(17) Bernard, N., « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans Courrier hebdomadaire du CRISP, 2007/25, nr. 1970, p. 14.

De premies zullen dus uitsluitend toegankelijk zijn voor personen die over een zeker welvaartsniveau beschikken, en deze premies zullen die ongelijkheid alleen maar kracht bijzetten. De uitdaging hier is die van de energietransitie, nl. : hoe kunnen we ervoor zorgen dat de meest kwetsbaren niet over het hoofd worden gezien bij deze transitie ? Het betreft een politieke uitdaging die veel verder reikt dan louter de actie(s) van Homegrade.

Het feit dat de overgrote meerderheid die een beroep doet op Homegrade eigenaars zijn, is dubieus wat betreft de toegankelijkheid van de diensten van Homegrade voor de meest kwetsbaren. In dit opzicht zou het interessant zijn te weten welk percentage eigenaars om advies vraagt voor hun eigen woning, en hoeveel er dat doen voor een gehuurd goed.

Daarnaast is het ook belangrijk te weten welke communicatiekanalen Homegrade gebruikt om haar publiek te bereiken als zij een werkelijke toegankelijke dienstverlening wil bieden.

Wordt er voldoende rekening gehouden met de digitale kloof? Tal van vrouwenorganisaties hebben begin 2020 in een open brief aangegeven in hoeverre vrouwen uit kansarme buurten, oudere vrouwen of alleenstaande moeders op negatieve wijze geconfronteerd worden met « een doorgedreven digitalisering ». De digitalisering van de diensten, gesterkt door de opeenvolgende lockdownperiodes, zou welbepaalde personen kunnen uitsluiten, onder wie heel wat vrouwen.<sup>(18)</sup> Homegrade heeft al enkele acties ondernomen om de digitale kloof aan te pakken. De vereniging biedt onder meer hulp bij het invullen van dossiers op afspraak, en formulieren kunnen per post worden opgestuurd.

### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Uit de analyse blijkt dat het nodig zal zijn voor de aanvragers een proces voor de verzameling van gendergegevens op te richten :

- Wat is de verhouding vrouwen/mannen/koppels onder de aanvragers ?
- Deze info met de status kruisen : eigenaar (van een eigen woning), eigenaar (van een gehuurd goed), huurder, andere
- Deze info kruisen met de woonplaats
- Deze info kruisen met de inkomensklasse
- Deze info kruisen met het aantal kinderen

(18) <https://www.femmesetsante.be/ressources/precarite-numerique-et-confinement-les-femmes-plus-impactees-encore/>

sont donc accessibles qu'aux personnes qui possèdent déjà un certain niveau de richesse que les primes vont encore venir renforcer. L'enjeu qui transparait ici est celui de la transition énergétique : comment faire en sorte que les plus précaires ne soient pas exclu(e)s de cette transition ? C'est un enjeu politique qui dépasse bien entendu largement la seule action d'Homegrade.

Le fait que la grosse majorité des personnes qui font appel à Homegrade sont des propriétaires est questionnable quant à l'accessibilité des services d'Homegrade pour les plus précaires. Il serait intéressant à ce titre de savoir quel pourcentage de propriétaires demandent des conseils pour leur propre habitation et que pourcentage pour un bien mis en location.

Par ailleurs, la question des modes de communication utilisés par Homegrade pour toucher son public est également importante quand il s'agit d'offrir un service véritablement accessible.

La fracture numérique est-elle suffisamment prise en compte ? Ainsi, une série d'associations féministes a mis en avant, dans une lettre ouverte début 2020 à quel point les femmes des milieux précarisés, les femmes âgées ou les femmes à la tête de familles monoparentales sont impactées de manière négative par « le tout au numérique ». La numérisation des services, encouragée par les confinements successifs pourrait de fait exclure certaines personnes parmi lesquelles de nombreuses femmes.<sup>(18)</sup> Homegrade a déjà entrepris certaines actions pour lutter contre la fracture numérique, elle aide notamment à compléter les dossiers via des rendez-vous, et des formulaires peuvent être envoyés par courrier.

### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Au vu de l'analyse effectuée, il apparaît qu'il sera nécessaire de mettre en place un processus de récolte de données genrées vis-à-vis des demandeurs(euses) :

- Quelle est la proportion d'hommes/femmes/couples parmi les demandeurs(euses) ?
- Croiser cette information avec le statut : propriétaire (pour habitation propre), propriétaire (pour bien loué), locataire, autre
- Croiser avec la commune de résidence
- Croiser avec la fourchette de revenu
- Croiser avec le nombre d'enfants

(18) <https://www.femmesetsante.be/ressources/precarite-numerique-et-confinement-les-femmes-plus-impactees-encore/>

Op grond van de verzamelde gegevens een grondige analyse maken van het door Homegrade bereikte publiek, en een actieplan opstellen waarmee de waargenomen valkuilen kunnen worden verholpen.

Er moet ook een reflectie worden gevoerd rond de tijdsblokken van de loketten, bezoeken en telefonische en e-mailpermanenties.

Een diepgaandere reflectie rond de digitale kloof voeren op grond van de verzamelde gegevens.

#### *Fase 4: actieplan*

- Wijziging van het besluit om het opstellen van genderspecifieke statistieken toe te voegen, zowel voor de vzw als voor de burgers die zich tot de vzw richten, en een genderspecifieke analyse van deze statistieken in het jaarlijkse activiteitenverslag van de vzw opnemen.
- Een proces opstellen voor de verzameling van de in stap 3 vermelde gegevens door de vzw Homegrade (bijvoorbeeld via een door de aanvragers in te vullen formulier). Men zou daarenboven ook retroactief kunnen werken, nl. : Een enquête op vrijwillige basis afnemen bij de personen die de voorbije zes maanden een beroep hebben gedaan op Homegrade zodat hun profiel kan worden bekeken.
- Deze gegevens analyseren en Homegrade een actieplan laten opstellen naargelang van de resultaten van de analyse.
- De genderdimensie, de gezinssamenstelling naargelang van het gender, enz. in de tevredenheidsenquête opnemen (de vzw neemt al een tevredenheidsenquête af, het zou dus makkelijk zijn hier een gendergerelateerde vraag in op te nemen).
- Bij elk thuisbezoek over een kleine vragenlijst beschikken, met bijvoorbeeld de volgende vragen : « Waarom is energie belangrijk voor u ? » en « Doet u dit om financiële of milieu-overtuigingen ? », en hier een gendervariabele aan toevoegen : « Wie dient de aanvraag binnen de familie in (m/v) ? ».

Homegrade zal in 2021 en 2022, als de gezondheidscontext het toelaat, acties ondernemen om haar doelgroep uit te breiden en diverser te maken :

- voortzetting van het voorziene partnership met de DGHI om hulp te bieden aan eigenaars-verhuurders die in overtreding zijn (transversaal advies bieden voor de renovatie van hun goed) ;
- voortzetting van het partnership met het SVK ASIS om de energiekwaliteit van hun goederen te verbeteren en de energiefactuur van hun huurders te verminderen, onder meer via advies rond hun gedrag en kleine door de SVK gefinancierde investeringen ;

Sur la base des données récoltées, se livrer à une analyse approfondie du public touché par Homegrade et mettre en place plan d'actions pour remédier aux écueils constatés.

Il faudrait également mener une réflexion sur les plages horaires des guichets et visites, des permanences téléphoniques et mail.

Approfondir la réflexion sur la fracture numérique sur la base des données récoltées.

#### *Étape 4: plan d'action*

- Modification de l'arrêté de subvention afin d'y ajouter le relevé de statistique genre, ainsi que l'analyse de ces statistiques dans le rapport d'activités annuel de l'ASBL.
- Mise en place du processus de récolte des données mentionnées à l'étape 3 par l'ASBL Homegrade (par exemple via un formulaire à remplir par les demandeurs(euses)). Il serait également possible de procéder de manière rétroactive en complément en faisant une enquête sur base volontaire adressée aux personnes ayant fait appel à Homegrade sur les 6 derniers mois pour voir leur quel est leur profil.
- Analyse de ces données et rédaction d'un plan d'actions par Homegrade en fonction des résultats de l'analyse.
- Intégrer la dimension du genre, composition des ménages en fonction du genre,... lors de l'enquête de satisfaction ( cette enquête de satisfaction est déjà réalisé par l'ASBL, il serait donc facile d'intégrer une question genre ).
- Avoir un questionnaire pour chaque visite à la maison avec des questions telles que : pourquoi l'Énergie est importante pour vous ? est-ce dans souci financier/ environnemental ? et ajouter là une variable genre, qui est l'initiateur(trice) de la demande dans la famille ?

Si les conditions sanitaires le permettent, des actions seront entreprises par Homegrade en 2021 et 2022 afin de favoriser l'élargissement et la diversification du public cible :

- suite du partenariat prévu avec la DURL visant à proposer leur aide aux propriétaires bailleurs en infraction (offre de conseils transversaux pour la rénovation de leur bien) ;
- suite du partenariat avec l'ASIS ASIS visant à augmenter la qualité énergétique de leurs biens et à diminuer les factures énergétiques de leurs locataires, notamment via des conseils comportementaux et des petits investissements financés par l'ASIS ;

- partnerships met andere Brusselse SVK's ;
- banden smeden met de gemeentelijke besturen of privé-actoren (notarissen, vastgoedkantoren, enz.) ;
- versterking van haar naamsbekendheid om het aantal aanvragen voor thuisbezoeken te stimuleren.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Toezien op de uitvoering van het actieplan in het kader van het GB-proces in 2022.

**BA 25.009.34.01.3300**

Werkingsubsidies voor private vzw's ten dienste van gezinnen in het kader van het Europese programma - UIA - CALICO

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Verantwoordelijke personen :

Thomas Cousin

Correspondent gelijke kansen en diversiteit

tcousin@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

CALICO is een project voor solidair, sociaal gemengd en intergenerationeel wonen. Het project wordt deels gefinancierd door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling uit hoofde van het fonds « Urban Innovative Actions » Het project omvat 34 woningen verdeeld onder vier partners, nl. : de Community Land Trust Brussel (CLTB), de vzw Angela.D, de vzw Pass-ages en het OCMW van Vorst.

Concreet betekent dit dat het gebouw zal worden opgedeeld in drie percelen, die van elkaar zullen worden gescheiden en die zullen worden beheerd door een partnersvereniging die tien tot twaalf appartementen zal bezetten. Het noordelijke gedeelte zal worden beheerd door de vereniging Pass-ages, het centrale gedeelte door de vereniging Angela.D en het zuidelijke gedeelte door de CLTB.

Dit innovatieve project omvat meerdere specifieke elementen, nl. :

- partenariats avec d'autres AIS bruxelloises ;
- développement des liens avec les administrations communales ou des acteurs privés (notaires, agences immobilières,...) ;
- renforcement de leur notoriété afin de stimuler la demande de visites à domicile.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Vérifier la mise en œuvre du plan d'actions dans le cadre du processus de gender budgeting en 2022.

**BA 25.009.34.01.3300**

Subventions de fonctionnement aux ASBL privées au service des ménages dans le cadre des programmes européens - UIA – CALICO

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Personnes responsables :

Thomas Cousin

Correspondant Egalité des chances et diversité

tcousin@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

CALICO est un projet d'habitat solidaire, socialement mixte et intergénérationnel. Il est financé en partie par le Fonds européen de développement régional au titre du fonds « Actions Innovatrices Urbaines ». Il comporte 34 logements répartis entre 4 partenaires : le Community land trust Bruxelles (CLTB), l'ASBL ANGELA.D, l'ASBL PASS-AGES et le CPAS de Forest.

Concrètement, le bâtiment dans sa totalité est divisé en trois parties, séparées les unes des autres, et chacune gérée par une association partenaire occupant de dix à douze appartements. La partie la plus au nord sera gérée par l'association Pass-ages, la partie centrale par l'association Angela.D et la partie au sud par le CLTB.

Ce projet innovant comporte plusieurs éléments particuliers :

- Een geboorte- en sterfhuis met ruimtes waar personen, die het wensen (en die niet in een CALICO-project wonen), iemand ter wereld kunnen brengen of kunnen sterven in een vertrouwde, niet-medische setting omringd door hun naasten. Deze ruimtes zullen zich op het gelijkvloers bevinden, onder de appartementen van de vereniging Pass-ages. Pass-ages is wel de vereniging die deze ruimte, samen met de vzw EVA bxl, beheert.
- Een woning met een vrouwvriendelijk doeleinde : naast de woningen voor de CLTB-kandidaten zullen er leden van de vereniging Angela.D in tien appartementen wonen. Deze appartementen zullen bedoeld zijn voor vrouwen in een kwetsbare situatie. Angela.D zal ook vrouwvriendelijke workshops/opleidingen aanbieden, met als doel gender te promoten in huisvesting en haar governance systemen.
- Naast opleidingen inzake medebeslissing en mede-eigendom en andere klassieke workshops in het kader van de CLTB-projecten, zullen de CLTB-inwoners van het CALICO-project worden uitgenodigd voor « careworkshops » of om, binnen het woningcomplex, samen een aangename en solidaire samenleving te creëren waar iedereen zorg voor elkaar draagt, open is en in contact staat met de omgeving.
- Twee appartementen in het CLTB-deel zullen transitwoningen zijn. Dit wil zeggen dat deze appartementen, die door het OCMW van Vorst zullen worden beheerd, voor een bepaalde duur zullen worden ingenomen door families in een kwetsbare situatie.
- Vier appartementen zullen worden verhuurd en voorbehouden voor CLTB-leden die ouder zijn dan 55 jaar en dus geen hypothecaire lening meer kunnen aangaan.

Deze analyse heeft hoofdzakelijk betrekking op de vzw Angela.D.

Angela.D is een jong vrouwencollectief bestaande uit ouder wordende vrouwen die zich de volgende vragen stellen : hoe kan men een woning vinden die is aangepast aan iemand in een kwetsbare situatie, aan de specifieke noden van vrouwen, aan de realiteit van een lager pensioen, aan alleenstaande moeders, enz.

Via CALICO, haar project voor gemeenschapswoningen en intergenerationeel wonen, werd het beheer van tien woningen aan de vereniging toegekend. Voor deze woningen zijn er ongeveer 50 en 60 vrouwelijke kandidaten.

Naast het beheren van het solidaire vrouwvriendelijke wonen in het kader van het project CALICO, heeft de vereniging ook als doel andere projectpartners en toekomstige bewoners bewust te maken van de genderdimensie.

- Une maison de naissance et de mourance, soit des espaces permettant aux personnes qui le souhaitent (sans avoir à habiter CALICO) de mettre au monde ou de mourir dans un environnement familial, entourées de leurs proches, hors des institutions médicalisées. Ces espaces sont situés au rez-de-chaussée, sous les appartements de l'association Pass-ages ; Pass-ages est l'association gérante de cet espace avec l'association EVA Bxl.
- Un habitat à vocation féministe : à côté de ceux destinés aux candidats CLTB, dix appartements sont habités par les membres de l'association féministe Angela.D. Ces appartements sont destinés à des femmes en situation de précarité. Angela.D proposera également des ateliers/formations féministes visant à promouvoir une perspective de genre dans l'habitat et ses systèmes de gouvernance.
- En plus des formations à la codécision, à la copropriété et autres ateliers classiques des projets CLTB, les habitants CLTB de CALICO seront invités à participer aux ateliers liés au « care », soit de co-créeer un vivre-ensemble bienveillant et solidaire, qui prenne soin, au sein du complexe résidentiel et dans une ouverture et un échange avec le quartier.
- Deux appartements de la partie CLTB sont des logements de transit, c'est-à-dire qu'ils seront occupés pour une durée déterminée par des familles en situation de précarité et gérés par le CPAS de Forest.
- Quatre appartements sont mis en location et réservés à des membres du CLTB de plus de 55 ans et n'ayant donc plus accès aux prix hypothécaires.

La présente analyse porte principalement sur l'ASBL Angela D.

Angela D est un jeune collectif de femmes issues d'associatif de femmes vieillissantes qui se posent la question de comment trouver un logement adapté à la situation de précarité, aux besoins spécifiques des femmes, à la réalité d'une pension plus réduite, à la monoparentalité, etc.

Angela D, au travers du projet de logement communautaire et intergénérationnel qu'est CALICO, se voit attribuer la gestion de 10 logements pour lesquels il y a environ 50 à 60 femmes candidates.

En plus de la gestion de l'habitat solidaire féministe situé au sein du projet CALICO, celle-ci a pour mission d'intégrer la dimension du genre auprès des autres partenaires du projet ainsi que des futur(e)s habitant(e)s.

Daarom kunnen we stellen dat een deel van de activiteiten van Angela.D in het kader van het project CALICO overeenstemt met categorie 2, nl.: de strijd tegen een ongelijke toegang tot huisvesting die specifiek vrouwen treft, door hen een vrouwvriendelijke en solidaire woning aan te bieden. Anderzijds bestaat het tweede deel van de activiteiten van Angela.D in het kader van het CALICO-project erin de integratie van de genderdimensie te promoten voor het resterende gedeelte van het CALICO-project en bij andere projectpartners.

#### *Fase 2: analyse*

Het project is gebaseerd op een vrouwvriendelijke wil in het kader van samenwonen. Het betreft een innovatieve en vrouwvriendelijke vereniging die woningen samen wil beheren en duurzaam wil handelen.

De nadruk ligt op het kruispuntdenken. Dit wil zeggen dat het project zich tot vrouwen richt, en vooral tot vrouwen die worden geconfronteerd met meerdere ongelijkheidsfactoren die hun toegang tot huisvesting ondermijnen: vrouwen in kwetsbare situaties, vrouwen met een immigratieachtergrond, vrouwen die op doorreis zijn, vrouwen zonder papieren, vrouwen van wie de papieren worden geregulariseerd, enz.

Naast het begeleiden van een groep van vrouwelijke bewoners en het creëren van een zekere vorm van empowerment bij die vrouwen middels huisvesting (wat blijkt uit de actie om ongelijkheid te bestrijden en die dus onder categorie 2 valt), heeft Angela.D meerdere concrete acties ontwikkeld om gender in het CALICO-project op een meer globale manier op te nemen (acties die onder categorie 3 vallen):

1. Angela.D tracht constant oog te hebben voor gender in alle besluitvormende instanties m.b.t. het CALICO-project, tracht iedereen aan het woord te laten, tracht gelijke behandeling na te streven, probeert zich ervan te vergewissen dat er inclusief wordt geschreven in de communicatie en tracht de kloof te verminderen tussen de personen die steeds het woord opeisen en zij die zich maar moeilijk kunnen uitdrukken.
2. In 2019 stelde Angela.D voor een gids over inclusieve communicatie op te stellen voor andere partners, opdat alle documenten rekening houden met de regels van het inclusief schrijven.
3. Er werd een filmpje gemaakt om het project voor te stellen en Angela.D heeft ervoor gezorgd dat dit filmpje zo inclusief mogelijk was, door heel wat verschillende profielen aan bod te laten komen: diversiteit in termen van voorgesteld huishouden, gender, leeftijd, etniciteit, enz.
4. In oktober 2019 heeft de vereniging ook een opleiding georganiseerd om aan de projectpartners tal van tools

Dès lors, on peut considérer qu'une partie des activités de l'association Angela.D au sein du projet CALICO correspond à la catégorie 2: lutte contre les inégalités d'accès au logement qui touchent spécifiquement les femmes en leur proposant un habitat féministe et solidaire. D'autre part, la seconde partie des activités d'Angela.D dans le projet CALICO consiste à promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans le reste du projet CALICO et auprès des autres partenaires du projet (catégorie 3).

#### *Étape 2: analyse*

Le projet repose sur une volonté féministe basée sur le vivre-ensemble, il s'agit d'une association féministe novatrice pour gérer ensemble un logement et agir durablement.

L'accent est mis sur l'intersectionnalité; le projet s'adresse aux femmes et surtout à des femmes qui cumulent plusieurs facteurs d'inégalité qui entravent leur accès au logement: les femmes précaires, issues de l'immigration, en transit, sans papier, en situation de régularisation,...

Au-delà de l'accompagnement du groupe d'habitantes et de l'impulsion chez elles d'une forme d'empowerment par le logement (ce qui relève de l'action correctrice d'inégalité et donc de la catégorie 2), Angela.D a développé plusieurs actions concrètes pour intégrer le genre dans le projet CALICO de manière plus globale (actions qui relèvent de la catégorie 3):

1. Angela D tente d'apporter une attention constante pour le genre dans toutes les instances de décision liées au projet CALICO, d'observer la prise de parole, de veiller à l'équité, de s'assurer de l'utilisation de l'écriture inclusive dans les communications, et de réduire le gouffre entre les personnes qui monopolisent la parole et celles ayant du mal à s'exprimer.
2. En 2019, Angela.D a proposé d'élaborer un guide sur la communication inclusive, auprès des autres partenaires, afin que tous documents puissent prendre en compte les règles d'écriture inclusive.
3. Une vidéo de présentation du projet a été réalisée et Angela.D a fait en sorte que celle-ci puisse avoir une approche la plus inclusive possible en représentant toute une diversité de profils: diversité en termes de type de ménage représenté, du genre, de l'âge, de l'ethnicité,...
4. En octobre 2019, l'association a également tenu une formation afin de présenter aux partenaires du projet

voor te stellen, zodat ze konden inzien hoe ze het genderaspect in hun organisatie kunnen integreren. Er was wel enige terughoudendheid bij sommige projectpartners te voelen wat betreft de integratie van gender omdat het moeilijk is hier allemaal rekening mee te houden als er al zoveel andere zaken moeten worden gedaan gelet op de grootte van het project.

5. In 2020 werd er een enquête afgenomen bij de CALICO-partners en -inwoners om de behoeften inzake opleiding en gender op te lijsten. Dit bood een stevige basis voor de vereniging om zo goed mogelijk te antwoorden op de behoeften van het publiek waartoe het project zich richt.
6. Tijdens de gezondheids crisis heeft de vzw een pedagogische pool opgericht die opleidingen en enquêtes verwezenlijkte voor/bij de begunstigden.
7. Eenmaal per maand geeft Angela.D opleidingen over gender aan partners en toekomstige inwoners.
8. De pedagogische pool stelt momenteel ook een gids op Europese schaal op over de verbanden tussen gender en huisvesting, die lessen moet trekken uit het CALICO-project en de goede praktijken in het buitenland moet benadrukken.
9. In oktober 2021 zal Angela.D aan het hoofd staan van het strategische comité van het CALICO-project, dat specifiek de genderkwestie zal behandelen. Dit is dus dé kans om de andere partners en de verenigingen in de gemeente Vorst hierover te scholen, en hen (opnieuw) bewust te maken voor deze kwestie.
10. Naast de gids over gender en huisvesting, zal er in 2022 ook een handleiding worden opgesteld met technische fiches waarin gedetailleerd zal worden ingegaan op de manier om gender in huisvestingsprojecten te integreren.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

- De partners opnieuw bewust maken van de genderkwestie en van de meerwaarde die deze kennis met zich kan meebrengen voor het beheer van gemeenschapswoningen.
- De ontwikkeling voortzetten van tools waardoor systematisch rekening kan worden gehouden met gender in huisvesting.
- De opleidingen van de projectpartners rond gender voortzetten.

#### *Fase 4: actieplan*

- De genderkwestie op de agenda plaatsen van het strategische comité.
- afronden en publiceren.
- De opleidingen voortzetten.

toute une série d'outils pour comprendre comment intégrer le genre dans une organisation. Dans ce cadre, certaines réticences ont pu se faire sentir chez certains partenaires du projet quant à la question d'intégration du genre, car il est difficile de prendre tout cela en compte alors qu'il y a déjà énormément de choses à mettre en place vu l'envergure du projet.

5. Lors de l'été 2020 une enquête a été réalisée auprès des partenaires et des habitant(e)s de CALICO afin de recenser les besoins de formation en genre. Ceci a permis de repartir sur des bases solides pour répondre au mieux aux besoins du public auquel le projet s'adresse.
6. Pendant la crise sanitaire, l'association a créé un pôle pédagogique qui a réalisé les formations, enquêtes à destination des bénéficiaires.
7. Une fois par mois, Angela.D donne des formations sur le genre auprès des partenaires et des futurs habitant(e)s.
8. Le pôle pédagogique met également en place un guide à l'échelle européenne sur les liens entre le genre et l'habitat qui devra tirer les expériences de CALICO et mettre en avant des bonnes pratiques à l'étranger.
9. En octobre 2021 Angela D aura la charge du comité stratégique de CALICO qui traitera spécifiquement la question du genre, ce sera donc là une occasion de former les autres partenaires, ainsi que des associations situées sur la commune de Forest et de les (re)sensibiliser à la question.
10. Au-delà du guide sur la question du genre et du logement, un manuel incluant des fiches techniques plus précises sur la manière d'intégrer le genre dans les projets de logement sera développé en 2022.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

- Resensibiliser les partenaires à l'importance de la question du genre et la plus-value que cette connaissance peut apporter en termes de gestion d'un habitat communautaire.
- Poursuivre le développement d'outils permettant la prise en compte systématique de la dimension de genre dans le logement
- Poursuivre les formations de partenaires du projet à la question du genre

#### *Étape 4: plan d'action*

- Intégrer la question du genre au sein du comité stratégique.
- Terminer et publier le guide sur l'intégration du genre dans le logement
- Poursuivre les formations

- De handleiding met de fiches publiceren.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

De vzw zal vanaf oktober 2021 niet meer worden gesubsidieerd via deze basisallocatie. Aangezien Covid-19 de verhuizing van de inwoners heeft vertraagd (september 2021), werd hun begeleiding verlengd via op andere basisallocaties aangerekende subsidies en via de opdracht om verenigingen te ondersteunen in het kader van het gewestelijke gelijkheidsbeleid.

#### **BA 25 007 15 06 4140**

Werkingssubsidie aan het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de begeleiding van het sociale programma van de huursector

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene directie

Verantwoordelijken :

Thomas Cousin

Correspondent gelijke kansen en diversiteit

tcousin@gob.brussels

#### *Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

##### 1. Proces van woningverhuur :

Volgens de bepalingen vervat in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 december 2017 betreffende de huurhulp van het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de hoofdregel die de overhand heeft inzake de toekenning van woningen bij het Woningfonds de anciënniteit van de kandidatuur (chronologische volgorde).

In 2020 zijn er 83 nieuwe gezinnen bijgekomen bij de huurders van het fonds, waaronder een gezin dat eind 2019 een woning toegekend kreeg.

Van de 83 toegekende woningen :

- waren er 13 voor alleenstaanden (16 % van de woningen)
- werden 38 woningen toegekend aan koppels (46 % van de woningen)

- Publier le manuel comprenant les fiches

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

L'ASBL ne sera plus subsidiée par le biais de cette allocation de base à partir d'octobre 2021. Mais le covid ayant retardé l'emménagement des habitant-es (septembre 2021), l'accompagnement de celles-ci a été prolongé par le biais de subventions via d'autres allocations de base via la mission de soutien aux associations dans le cadre de la politique régionale d'égalité des chances.

#### **BA 25 007 15 06 4140**

Subvention de fonctionnement au Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'accompagnement du programme social du secteur locatif

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Personnes responsables :

Thomas Cousin

Correspondant Egalité des chances et diversité

tcousin@sprb.brussels

#### *Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

##### 1. Processus de location de logements :

Conformément aux dispositions prévues dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 décembre 2017 relatif à l'aide locative du Fonds du logement, la règle principale qui prévaut en matière d'attribution de logements au sein du Fonds du logement est l'ancienneté de la candidature (ordre chronologique).

En 2020, 83 nouveaux ménages ont rejoint les locataires du Fonds, dont un ménage a fait l'objet d'une attribution fin 2019.

Sur les 83 logements attribués :

- 13 l'ont été à des personnes isolées (16 % des logements)
- 38 logements ont été attribués à des couples (46 % des logements)



- waren er 32 voor eenoudergezinnen (39 % van de woningen). Van de 32 woningen in kwestie werden 78 % toegewezen aan vrouwen met kinderen en 22 % aan mannen met kinderen.

Als we de verdeling mannen-vrouwen toepassen op de 83 woningen geven de statistieken aan dat 46 % van de woningen aan koppels werd toegekend, van de rest kwam 21 % bij mannen terecht en 33 % bij vrouwen.

De verdeling met betrekking tot alle panden die op 31 december 2020 verhuurd waren, geeft aan dat 45 % van de woningen verhuurd worden aan koppels, de rest is als volgt uitgesplitst: 14 % voor mannen en 41 % voor vrouwen.

## 2. Proces van budgetbegeleiding door de huurderbegeleidingsdienst

Van alle lopende begeleidingstrajecten in 2020 betreffen 75 uitsluitend budgetbegeleiding. Toch gebeurt het dat sociale begeleidingstrajecten om andere redenen, zoals woonbeheer, regelmatig ook een budgettair onderdeel omvatten.

Op basis van de cijfergegevens voor 2020 met betrekking tot budgetbegeleiding is dit de verdeling van de gendergerelateerde gegevens en de situatie van de huishoudens:

- 28 begeleidingstrajecten betroffen koppels met kinderen
- 10 begeleidingsprojecten betroffen een alleenstaande man
- 1 begeleidingsproject betrof een alleenstaande vrouw
- 1 begeleidingstraject betrof een alleenstaande vader met kinderen (13 %)
- 35 begeleidingstrajecten betroffen een alleenstaande moeder met kinderen (46,6 %)

In het totaal hebben er dus 75 budgetbegeleidingstrajecten plaatsgevonden, waarvan er 47 (62 %) alleenstaanden met of zonder kinderen betroffen.

Het fonds stelt vast dat tal van vrouwen met kinderen werken in domeinen met een lager loon of hun loopbaan geen voorrang geven en/of minder verdienen dan mannen.

Daardoor ondervinden ze meer moeilijkheden om op de privémarkt een betaalbare woning te vinden. Bovendien blijkt uit getuigenissen dat bepaalde eigenaars weigeren hun woning te verhuren aan huishoudens met meerdere kinderen. Een stijging van het inkomen van

- 32 à des familles monoparentales (39 % des logements) Parmi les 32 logements concernés, 78 % l'ont été à des femmes avec enfants et 22 % à des hommes avec enfant.

Si l'on applique la répartition hommes-femmes aux 83 logements, les statistiques indiquent que 46 % des logements sont attribués à des couples; le surplus se répartissant en 21 % pour les hommes et 33 % pour les femmes.

La répartition sur l'ensemble du patrimoine loué au 31 décembre 2020 indique que 45 % des logements sont loués à des couples, le surplus étant ventilé comme suit: 14 % pour les hommes et 41 % pour les femmes.

## 2. Processus de guidance budgétaire offerte par le service d'accompagnement des locataires:

Sur l'ensemble des guidances en cours en 2020, 75 concernent exclusivement une guidance budgétaire. Néanmoins, il arrive que pour les guidances sociales portant sur d'autres motifs tels que la gestion du logement ces dernières aient également régulièrement un volet budgétaire.

Sur la base des chiffres de l'année 2020 relatifs aux guidances budgétaires, la répartition des données liées au genre et la situation des ménages est la suivante:

- 28 guidances concernent des couples avec enfants
- 10 guidances concernent un homme isolé
- 1 guidance concerne une femme isolée
- 1 guidance concerne un père seul avec enfants (13 %)
- 35 guidances concernant une mère seule avec enfants (46,6 %).

Au total, 75 guidances budgétaires ont donc eu lieu, dont 47 (62 %) concernant des personnes seules avec ou sans enfants.

Le Fonds constate que nombre de femmes ayant des enfants travaillent dans des domaines moins rémunérés ou ne mettent pas en priorité leur carrière et/ou ont des revenus moindres que les hommes.

Dès lors elles rencontrent plus de difficultés pour trouver un logement abordable sur le marché privé. En outre, selon les témoignages recueillis, certains propriétaires refusent de louer leur logement à des ménages ayant plusieurs enfants. L'augmentation du revenu de ces familles monoparentales

deze eenoudergezinnen zou hen in staat kunnen stellen makkelijker een woning te vinden, maar dat is zeker niet de enige hefboom. Een andere hefboom is zeer zeker het aanbod aan grote woningen tegen betaalbare huurprijzen.

Het fonds wil geen enkele genderdiscriminatie creëren en blijft dan ook bijzonder goed letten op de financiële draagkracht van minder vermogende huishoudens. Dat verklaart waarom de tegemoetkoming van het fonds in de huurprijs die de hurende huishoudens moeten betalen, afhangt van hun inkomen.

### 3. Partnergeweld

Zodra een geval van partnergeweld bekendraakt, neemt de sociale dienst contact op met de betrokkenen. Dit is een erg gevoelig onderwerp, en de mensen in kwestie willen er niet noodzakelijk over praten. Toch proberen de maatschappelijk assistenten van het fonds het probleem aan te kaarten en bezorgen ze alle nuttige informatie over de bestaande begeleidingsdiensten, zoals de opvangtehuizen, preventiecentra, de politie, en alle stappen die het slachtoffer kan ondernemen.

Vaak worden de diensten van het fonds op de hoogte gebracht door burens die een dergelijk probleem vermoeden in het huishouden, wat vervolgens niet altijd klopt.

Het gebeurt ook dat het slachtoffer geen stappen wil ondernemen. In dat geval deelt het fonds het slachtoffer mee dat de maatschappelijk assistenten een luisterend oor en hulp blijven bieden.

Tijdens de lockdownperiode heeft het fonds geen gegevens ingezameld die het mogelijk maken een conclusie te trekken over een eventuele stijging van het aantal gevallen van geweld bij huurdershuishoudens tijdens deze periode.

#### *Fase 2: analyse*

Uit alle gegevens blijkt dat vrouwen meer risico lopen op kansarmoede dan mannen. De loonkloof, hun oververtegenwoordiging in de dienstensector en dienstberoepen, met een laag loon, hun overwicht in het deeltijdse werk, behoorlijk lagere pensioenniveaus dan die van mannen,... Vrouwen stapelen de risicofactoren op, en dat schaadt ook hun vermogen om een fatsoenlijke woning te vinden.

Vrouwen staan ook het vaakst aan het hoofd van eenoudergezinnen in Brussel, en eenouderschap duwt de meest kwetsbare vrouwen ongetwijfeld de kansarmoede in. Een gezinsbreuk, ongeacht de oorzaken (gestorven partner, feitelijke scheiding, echtscheiding), gaat gepaard met een

pourrait leur permettre de trouver plus facilement à se loger mais ce n'est certainement pas l'unique levier. Un des autres leviers est très certainement l'offre de grands logements à des loyers abordables.

Souhaitant ne créer aucune discrimination de genre, le Fonds reste particulièrement attentif à la capacité financière de ménages aux revenus les plus faibles, raison pour laquelle, l'intervention du Fonds dans le paiement du loyer des ménages locataires est fonction des revenus de ces derniers.

### 3. Violence conjugale

Dès qu'un cas de violences conjugales est connu, le service social prend contact avec les intéressés. Il s'agit d'un sujet particulièrement délicat et les personnes ne souhaitent pas nécessairement s'en ouvrir. Néanmoins, les assistants sociaux du Fonds tentent d'aborder la problématique et transmettent toutes les informations utiles sur les services d'accompagnement existants dont les maisons d'accueil, les centres de prévention, la police et sur toutes les démarches que peut entreprendre la victime.

Souvent, les services du Fonds sont informés par des voisins qui suspectent un tel problème au sein du foyer, ce qui n'est pas toujours avéré par la suite.

Il arrive également que la victime ne souhaite pas entreprendre de démarches. Dans ce cas, le Fonds, informe la victime que les assistants sociaux demeurent à son écoute et à sa disposition.

Durant la période de confinement, le Fonds n'a pas recensé de données permettant de tirer une conclusion concernant une éventuelle augmentation des cas de violences au sein des ménages locataires pendant cette période.

#### *Étape 2: analyse*

Les données convergent pour démontrer que les femmes sont plus à risque de précarité que les hommes. Entre l'écart salarial, leur surreprésentation dans le secteur tertiaire et les métiers de service, peu valorisés pécuniairement, leur prépondérance dans l'emploi à temps partiel, des niveaux de pension nettement inférieurs à ceux des hommes,... les femmes cumulent les facteurs de risque qui nuisent également à leur capacité à se loger correctement.

Les femmes sont également majoritaires à la tête des familles monoparentales à Bruxelles, or la monoparentalité constitue incontestablement un facteur de précarisation pour les femmes les plus fragiles. La rupture familiale, quelles qu'en soient les causes (veuvage, séparation,

inkomensverlies voor de ouder, meestal de moeder, die de voogdij over het kind of de kinderen op zich neemt. Eenouderschap maakt het in dat geval moeilijker om werk en gezinsleven te combineren en maakt jobbehoud onzekerder, aangezien het gaat om preciaire, weinig betaalde jobs met opgelegde uurroosters.<sup>(19)</sup>

Het risico op kansarmoede dat eenouderschap met zich meebrengt, komt bijzonder tot uiting als het gaat om huisvesting. Over het algemeen zijn eenoudergezinnen minder goed gehuisvest dan andere.<sup>19</sup>

De statistieken verzameld door het Woningfonds weerspiegelen de werkelijke oververtegenwoordiging van de vrouwelijke bevolking in de meest kansarme lagen van de bevolking, die de hoofdmoot vormen van de Woningfondsdoelgroep. Zo is het interessant vast te stellen dat de nieuwe huurwoningtoekenningen door het fonds in 2020 voor zowat 40 % ten goede kwamen aan eenoudergezinnen, en dat van alle panden die het fonds verhuurt aan alleenstaanden (met of zonder kinderen), namelijk 55 % van de panden, de hoofdmoot (41 %) ten goede komt aan vrouwen. We kunnen dus verklaren dat het fonds wel degelijk zijn opdracht vervult om het recht op huisvesting toegankelijk te maken voor gezinnen met lage en bescheiden inkomens (waaronder veel vrouwen), dankzij de bepalingen van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 december 2017.

De cijfers met betrekking tot budgetbegeleiding bevestigen hoe kwetsbaar gezinnen met maar één inkomen zijn, en dat geldt nog meer voor vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin. Ook hier blijkt wat het fonds doet aangepast aan de realiteit zoals aan het licht gebracht via naar gender uitgesplitste statistieken inzake armoede.

De gegevens met betrekking tot partnergeweld wijzen op een gevoeligheid van het huurhulp personeel voor de problematiek van intrafamiliaal geweld.

### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Gelet op de ingezamelde en geanalyseerde gegevens lijkt het sociale programma van de huursector een samenhangend antwoord te bieden op de kwestie van betaalbare huisvesting voor de meest kwetsbaren, en het houdt rekening met het grotere risico op armoede dat vrouwen lopen.

De aanbeveling zal er dus in bestaan regelmatig naar gender uitgesplitste statistieken te blijven produceren om de resultaten van de huurhulpdienst te kunnen blijven analyseren vanuit genderoogpunt.

<sup>(19)</sup> Studie van de Economische en Sociale Raad / Etude du Conseil économique

divorce) se traduit par une perte de ressources pour le parent, essentiellement la mère, qui assume la garde du ou des enfant(s). La monoparentalité accroît dans ce cas les difficultés de conciliation entre travail et vie familiale et rend d'autant plus incertain le maintien dans l'emploi que celui-ci est précaire, peu rémunéré et avec des horaires imposés.<sup>(19)</sup>

Le risque de précarité induit par la monoparentalité est particulièrement manifeste lorsqu'il s'agit du logement. D'une manière générale, les familles monoparentales sont moins bien logées que les autres.<sup>19</sup>

Les statistiques réalisées par le Fonds du logement reflètent la réalité de la surreprésentation de la population féminine au sein des couches les plus précaires de la population, celles-là mêmes qui constituent l'essence du public cible du Fonds du logement. Il est ainsi intéressant de constater que les nouvelles attributions de logement en location réalisées par le Fonds en 2020 ont bénéficié pour près de 40 % à des familles monoparentales et que sur l'ensemble du patrimoine loué par le Fonds à des isolés (avec ou sans enfants) soit 55 % de ce patrimoine, l'essentiel (41 %) bénéficie à des femmes. On peut donc arguer que le Fonds remplit bien sa mission de rendre le droit au logement accessible aux familles à faibles et moyens revenus (parmi lesquels figure un nombre important de femmes) grâce aux dispositions prévues dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 décembre 2017.

Les chiffres relatifs aux guidances budgétaires confirment la vulnérabilité des ménages à un seul salaire et plus encore du groupe des femmes monoparentales au sein de ceux-ci. Une fois encore, l'action du Fonds apparaît adaptée à la réalité mise au jour par les statistiques genrées en matière de pauvreté.

Les données relatives à la violence conjugale révèlent une sensibilité du personnel du service d'aide locative à la problématique de la violence intrafamiliale.

### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Au vu des données récoltées et analysées, il apparaît que le programme social du secteur locatif apporte une réponse cohérente à la question du logement abordable pour les plus vulnérables et tient compte de la plus forte perméabilité des femmes au risque de pauvreté.

La recommandation consistera dès lors à maintenir la production régulière de statistiques genrées afin de pouvoir continuer à analyser les résultats du service d'aide locative au regard du genre.

<sup>(19)</sup> Etude du Conseil économique

Het zou overigens interessant kunnen zijn naar gender uitgesplitste statistieken en een genderanalyse te ontwikkelen over de andere types begeleiding die de dienst aanbeidt, onder meer de sociale begeleiding (statistieken over het type problemen dat behandeld wordt, kijken of er genderverschillen bestaan).

*Fase 4: actieplan*

- De verwezenlijking en analyse van naar gender uitgesplitste statistieken voortzetten
- Naar gender uitgesplitste statistieken en een genderanalyse ontwikkelen voor de sociale begeleiding
- De verspreiding van informatie over de hulpdiensten bij intrafamiliaal geweld voortzetten

*Fase 5: opvolging en monitoring*

- Opvolging van de acties gevoerd bij het opstellen van de gendernota 2022.

**BA 25.007.16.01.6141**

Investeringsdotatie van het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Verantwoordelijke personen :

Thomas Cousin

Correspondent gelijke kansen en diversiteit

tcousin@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze basisallocatie dient om de hypothecaire kredieten te financieren die het Woningfonds aan particulieren heeft toegekend. In het kader van het gewestelijke beleid dat als doel heeft de toegang tot het recht op huisvesting en eigendom in het bijzonder te vergemakkelijken, biedt het Fonds gezinnen met een gemiddeld of laag inkomen hypothecaire kredieten aan.

**Kwantitatieve gegevens :**

In 2020 werden er 769 kredietaanvragen ondertekend. 420 aanvragen werden ingediend door één aanvrager, onder

Il pourrait par ailleurs être intéressant de développer des statistiques et une analyse de genre des autres types de guidances proposées par le service, notamment les guidances sociales (statistiques sur les types de problème traités, voir s'il y a des différences de genre)

*Étape 4: plan d'action*

- Poursuivre la réalisation et l'analyse de statistiques genrées
- Développer des statistiques et une analyse genrée au niveau des guidances sociales
- Poursuivre la diffusion d'information au sujet des services d'aides en cas de violences intrafamiliales

*Étape 5: suivi et monitoring*

- Suivi des actions menées lors de la rédaction de la note de genre 2022.

**AB 25.007.16.01.6141**

Dotation d'investissement au Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Personnes responsables :

Thomas Cousin

Correspondant Egalité des chances et diversité

tcousin@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette allocation de base sert au financement des crédits hypothécaires octroyés aux particuliers par le Fonds du logement. En effet, dans le cadre de la politique régionale qui vise à faciliter l'accès au droit au logement et à la propriété en particulier, le Fonds offre aux ménages à revenus moyens ou modestes des crédits hypothécaires.

**Données quantitatives :**

En 2020, 769 demandes de crédits ont été signées. 420 n'avaient qu'un seul demandeur emprunteur et parmi

wie 116 alleenstaande mannen (28 %) en 304 alleenstaande vrouwen (72 %). Het percentage alleenstaande vrouwen is licht gestegen in vergelijking met 2019 (71 %).

347 aanvragen werden ingediend door twee aanvragers (waarvan 343 aanvragen door een M/V-koppel, een aanvraag door een M/M-koppel en 3 aanvragen door een V/V-koppel).

In 2020 werd het in 2019 opgerichte actieplan om het informeren van de gezinnen te versterken, voortgezet. Ondanks de moeilijke gezondheidscontext en de socio-economische moeilijkheden voor de Brusselse gezinnen, heeft deze maatregel er sterk toe bijgedragen dat het niveau van de toegekende kredieten op 769 werd gehouden. Dit is een terugval met slechts 8 % ten opzichte van 2019. Het plan had onder meer als doel de tijdsblokken voor het informeren van het publiek uit te breiden zodat er kon worden tegemoetgekomen aan de toenemende vraag om informatie en de daarmee gepaard gaande wachttijden.

#### **Vaststellingen uit studies :**

Studies tonen aan dat het risico op kwetsbaarheid een fenomeen is dat meer vrouwen dan mannen treft. Deze kwetsbaarheid gaat gepaard met een hoger risico om op eender welk moment geconfronteerd te worden met huisvestingsproblemen.

Concreet zijn de gezinnen die het meest vatbaar zijn voor huisvestingsproblemen de volgende : 1) alleenstaanden (aangezien zij maar kunnen terugvallen op één loon om in hun levensonderhoud te voorzien), 2) eenoudergezinnen (het onderwijs van het kind/de kinderen neemt een heel groot deel van het loon in beslag) en 3) ouderen (die hun inkomen aanzienlijk zien verminderen wanneer ze op pensioen gaan en van wie het sociale en familiale netwerk krimpt naarmate de jaren vorderen). Vrouwen zijn in de meerderheid in elk van deze drie risicogroepen.<sup>(20)</sup>

Naar alle waarschijnlijkheid zouden vrouwen immers oververtegenwoordigd moeten zijn onder de begunstigen van hypothecaire kredieten van het Woningfonds omdat deze kredieten zich net tot personen met een beperkt inkomen richten.

#### *Fase 2: analyse*

De door het Fonds geregistreerde kwantitatieve gegevens weerspiegelen die vrouwelijke oververtegenwoordiging

(20) Nicolas Bernard, « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2007/25 (n° 1970), p. 21.

celles-ci, 116 portaient sur des hommes seuls (28 %) et 304 sur des femmes seules (72 %). Le pourcentage des femmes seules est en légère augmentation par rapport à 2019 (71 %).

347 demandes octroyées comportaient 2 emprunteurs (dont 343 portaient sur un couple co-emprunteur H/F, une portait sur un couple H/H et 3 sur des couples F/F).

En 2020, le plan d'action mis en place en 2019 pour renforcer l'information des ménages a été poursuivi. Malgré le contexte difficile de la crise sanitaire et les difficultés socio-économiques des ménages bruxellois, cette mesure a fortement contribué à maintenir le niveau de crédits octroyés à 769, en recul de seulement 8 % par rapport à 2019. Ce plan consistait notamment à l'élargissement des plages horaires dédiées à l'information du public pour répondre à la demande croissante d'information et aux délais d'attente qui s'ensuivent.

#### **Constats issus d'études :**

Les études démontrent que le risque de précarité est un phénomène qui affecte les femmes de manière disproportionnée par rapport aux hommes. Cette précarité s'accompagne d'un risque plus élevé de subir à un moment ou à un autre, des problèmes pour se loger correctement.

Concrètement, ménages les plus susceptibles de connaître un jour ou l'autre des difficultés aiguës en logement sont 1) les personnes seules (dès lors qu'elles ne peuvent compter que sur une seule rémunération pour assurer leur subsistance), 2) les familles monoparentales (l'éducation de l'enfant absorbant une part très substantielle de l'unique salaire) et, 3), les aînés (voués à affronter une chute brutale de revenus au moment du départ à la retraite et dont le réseau d'entraide social et familial tend avec les années à se distendre). Précisément, dans chacune de ces trois classes à risque, les femmes sont largement majoritaires.<sup>(20)</sup>

Dès lors, selon tout vraisemblance, les femmes devraient être surreprésentées parmi les bénéficiaires des crédits hypothécaires du Fonds du logement puisque ceux-ci s'adressent à des personnes aux revenus limités.

#### *Étape 2: analyse*

Les données quantitatives enregistrées par le Fonds reflètent la surreprésentation féminine parmi les couches

(20) Nicolas Bernard, « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2007/25 (n° 1970), p. 21.

in de laagste inkomenscategorie aangezien 72 % van de alleenstaande kredietaanvragen betrekking hebben op vrouwen. Dit gegeven is overigens in overeenstemming met het feit dat 80 % van de leners van het Fonds een inkomen ontvangen dat zich binnen het barema van de sociale huisvesting situeert (een categorie waarin we logischerwijs heel wat vrouwen aantreffen).

Bijgevolg kunnen we stellen dat de door het Fonds aangeboden hypothecaire kredieten, doordat heel wat vrouwen hier een beroep op doen, hun rol spelen in de toegang tot een duurzame en degelijke huisvesting voor de meest kwetsbaren onder ons, en op die manier bijdragen tot de bestrijding van de slechte huisvesting van vrouwen, wat het gevolg is van hun grotere blootstelling aan kwetsbaarheid.

Desalniettemin verstrekken de verzamelde gegevens geen informatie over de gezinssituatie van de begunstigen. Het zou interessant zijn te weten in welke mate eenoudergezinnen al dan niet toegang hebben tot hypothecaire kredieten van het Woningfonds (in Brussel staat in 86 % van alle eenoudergezinnen een vrouw aan het hoofd; er is dus sprake van een genderspecifiek fenomeen). Voor deze families die een hoog risico op kwetsbaarheid lopen, is de toegang tot een eigendom immers een manier om hun situatie te beveiligen en hun kinderen een betere toekomst te bieden.

Daarom zou dit gegevenstype in de toekomst systematisch moeten worden verzameld, en zou er een onderscheid moeten worden aangebracht tussen alleenstaanden met of zonder kinderen, wat momenteel niet het geval is.

Het is echter waarschijnlijk dat er achter de categorie « alleenstaande lener » in de realiteit heel wat eenoudergezinnen schuil gaan. De Ligue des Familles citeert in een studie uit 2019 immers een verslag van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad van 2014 waaruit het volgende blijkt :

- Wat alleenstaande moeders betreft, is minder dan 40 % werknemer, weinigen zijn zelfstandig (5 tot 6 %), 36,6 % heeft geen vast werk en 21,6 % is voortdurend afhankelijk van een vervangingsinkomen.
- 11,2 % van deze ouders ontvangen een leefloon terwijl slechts 1,5 % van de andere ouders een dergelijke uitkering ontvangen.<sup>(21)</sup>

Tal van eenoudergezinnen zouden dus binnen het barema van sociale huisvesting moeten vallen, waar 80 % van alle leners van het Fonds onder vallen.

(21) (Bronnen : La Ligue des Familles et het Institut pour un Développement Durable)

de revenus les plus faibles puisque 72 % des demandes de crédits signées par des emprunteurs seuls le sont par des femmes. Cette donnée est par ailleurs en concordance avec le fait que plus de 80 % des emprunteurs du Fonds bénéficient de revenus relevant du barème du logement social (catégorie dans laquelle, on retrouve logiquement une part importante de femmes).

Dès lors, on peut affirmer qu'en bénéficiant à une majorité de femmes, les crédits hypothécaires offerts par le Fonds jouent bien leur rôle d'accès à un logement pérenne et décent pour les plus précaires et contribuent, ce faisant, à lutter contre le mal-logement des femmes, qui est le corollaire de leur plus grande perméabilité à la précarité.

Néanmoins, les données récoltées n'apportent pas d'information sur la situation parentale des bénéficiaires. Or il serait intéressant de savoir dans quelle mesure les familles monoparentales (dont 86 % ont une femme à leur tête à Bruxelles-c'est donc un phénomène genré) ont accès (ou non) aux crédits hypothécaires du Fonds du logement. Pour ces familles qui subissent un risque accru de précarité, l'accès à la propriété est en effet façon de sécuriser leur situation et d'assurer un meilleur avenir à leurs enfants.

Il serait donc nécessaire de récolter systématiquement cette donnée à l'avenir et ainsi distinguer les personnes isolées avec ou sans enfants, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Il est néanmoins probable que derrière la catégorie « emprunteuse isolée » se cache en réalité de nombreuses familles monoparentales. En effet, une étude de 2019 réalisée par la Ligue des Familles cite un rapport de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles de 2014 où il apparaît que :

- Parmi les femmes en situation de monoparentalité, moins de 40 % sont salariées, très peu sont indépendantes (5 à 6 %), 36,6 % sont dans des processus d'emploi discontinu et 21,6 % dépendent en continu de revenus de remplacement.
- 11,2 % de ces parents bénéficient du revenu d'intégration sociale, alors que seulement 1,5 % des autres parents en bénéficient.<sup>(21)</sup>

De nombreuses familles monoparentales devraient donc entrer dans la catégorie de personnes qui bénéficient du barème logement social qui constituent plus de 80 % des emprunteurs du Fonds.

(21) (Source : La Ligue des Familles et het Institut pour un Développement Durable)

Deze veronderstellingen zouden moeten worden gecontroleerd aan de hand van statistieken over de gezinssituatie van de leners.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Het feit dat het merendeel van de begunstigen van hypothecaire kredieten van het Woningfonds vrouwen zijn, betekent dat het om een goede praktijk gaat, omdat vrouwen statistisch gezien armer zijn dan mannen en het dus normaal is dat zij beter vertegenwoordigd zijn in de doelgroep van het Fonds.

Het komt er dus op aan een genderspecifieke analyse regelmatig te blijven verwezenlijken, om erop toe te zien dat dit blijft gebeuren door genderspecifieke statistieken te blijven verzamelen en deze statistieken uit te breiden naar de analyse van de gezinssituatie van de aanvragers.

Naast het verzamelen van cijfergegevens over de gezinssituatie van de leners, zouden er ook statistieken over de weigeringen kunnen worden opgesteld (aantal geweigerde kredietaanvragen, opgesplitst per gender, gezinssamenstelling en reden (terugbetalingscapaciteit, gebrek aan verzekering, type arbeidscontract, enz.).

Ook de actie om de gezinnen te informeren, zou kunnen worden geëvalueerd: wat was de impact ervan op de gezinnen?

#### *Fase 4: actieplan*

- Een proces ontwikkelen voor de inzameling van gegevens over de gezinssituatie van de begunstigen van door het Woningfonds toegekende hypothecaire kredieten.
- Jaarlijkse statistieken per gender en gezinssituatie ontwikkelen.
- Deze genderspecifieke statistieken en hun analyse integreren in het jaarlijkse activiteitenverslag van het Woningfonds.
- Het actieplan over het informeren van de gezinnen voortzetten en aanpassen, rekening houdende met de digitale kloof.
- Deze elementen opnemen in het subsidiebesluit van het Woningfonds.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

De uitvoering van het actieplan (stap 3) in de gendernota van 2023 evalueren.

Ces suppositions devraient néanmoins être vérifiées par l'établissement de statistiques concernant la situation familiale des demandeurs emprunteurs.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Le fait qu'une majorité de femmes compose les bénéficiaires des crédits hypothécaires octroyés par le Fonds du logement signifie donc que l'on se situe ici dans une bonne pratique parce que les femmes étant statistiquement plus pauvres que les hommes, il est normal qu'elles soient mieux représentées parmi le public cible du Fonds.

Il s'agit donc de continuer à mener une analyse de genre régulière afin de vérifier que ceci se perpétue en continuant à récolter des statistiques de genre et en les élargissant l'analyse à la situation familiale des demandeurs.

Des plus, au-delà de la récolte de chiffres sur la situation familiale des emprunteurs, des statistiques sur les refus pourraient aussi être développées (nombre de demandes de crédits refusées, ventilées par genre, composition de ménage et motif (capacité de remboursement, manque d'assurance, type de contrat de travail,....)

Une évaluation qui pourrait également être menée au sujet du plan d'action information des ménages?

#### *Étape 4: plan d'action*

- Mettre en place un processus de récolte de données quant à la situation parentale des bénéficiaires des crédits hypothécaires octroyés par le Fonds du logement.
- Développer des statistiques annuelles par genre et par situation familiale
- Intégrer ces statistiques genrées et leur analyse dans le rapport d'activités annuel du Fonds du logement
- Poursuivre et adapter le plan d'actions concernant l'information des ménages en tenant compte de la fracture numérique
- Intégrer ces éléments dans l'arrêté de subvention au Fonds du logement

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Réaliser une évaluation de la mise en œuvre du plan d'action (étape 4) dans la note de genre de 2023.

**III.5. Brussel Mobiliteit (BM)****BA 17.002.34.01.3300**

Werkingsubsidies aan verenigingen werkzaam op het vlak van de promotie van het openbaar vervoer, de mobiliteit van personen en de inrichting van openbare ruimtes

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Mobiliteit en Verkeersveiligheid

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.218.255 inwoners - BISA 2021), waaronder 597.706 mannen en 620.549 vrouwen (BISA 2021).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat 63,9 % van de fietsers in 2019 mannen zijn en 36,1 % vrouwen (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder om een verhouding gaat van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid ». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

**III.5. Bruxelles Mobilité (BM)****BA 17.002.34.01.3300**

Subventions de fonctionnement aux associations travaillant dans le domaine de la promotion des transports en commun, de la mobilité des personnes et de l'aménagement de l'espace public

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée Mobilité et sécurité routière

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitants (1.2018.255 habitants – IBSA 2021) dont 597.706 hommes et 620.549 femmes (IBSA 2021).

Certains quartiers bruxellois notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 63,9 % des cyclistes en 2019 sont des hommes et 36,1 % des femmes (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquels le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité ». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.



*Fase 2: analyse*

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is meer bepaald precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkings-wandeltochten organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren.

De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn : een gang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019). Wat verkeersveiligheid betreft, moeten we de invloed verminderen van het « mannelijke », « snelle » rijmodel, die meer impact heeft op mannen, en dan vooral de jongste mannen, en hen ertoe kan brengen meer risico's te nemen in het verkeer.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Zoals de algemene beleidsverklaring aangeeft, alsook het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen 2020-2024, zal Brussel Mobiliteit het genderthema opnemen in zijn programma's. Hieronder bevinden zich de maatregelen van het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen waar Brussel Mobiliteit bij betrokken is.

Actie 14 Opzetten van een opleidingsmodule « ongewenst seksueel gedrag in de openbare ruimte »

Actie 27 Impactanalyse van een nieuw project voor openbare ruimte/openbare voorzieningen om de behoeften na te gaan op het vlak van veiligheid en de preventie van geweld in de openbare ruimte

Actie 30 De genderkwestie opnemen in de stedelijke planologische en programma-instrumenten

Artikel 34 : In aanmerking nemen van het genderspect in de wijkcontracten en stadsvernieuwingscontracten

*Étape 2: analyse*

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation.

Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montre que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir ( pas de vue sur la fin de la rue ) ; le labyrinthe ; la ruelle et le désert ». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Etre femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019). Dans le cas de la sécurité routière, il faut diminuer l'influence du modèle de conduite « virile » « rapide » qui impacte plus fortement les hommes, notamment les plus jeunes, et peut les amener à prendre plus de risques dans la circulation.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Comme le stipule la DPG ainsi que le Plan de lutte contre les violence faites aux femmes 2020-2024, Bruxelles Mobilité intégrera la thématique du genre dans ses programmes. Ci-dessous se retrouvent les mesures du PLCVF qui impliquent Bruxelles Mobilité

Action 14 Mise en place d'un module de formation « harcèlement sexuel dans l'espace public »

Action 27 Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public

Action 30 Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmations urbaines

Article 34 : Prise en compte du genre dans les contrats de quartier et les contrats de rénovation urbaine

Artikel 36 : De namen van verkeersaders en openbare ruimtes vrouwelijken

Artikel 39 : Verplaatsingen met de fiets toegankelijker maken voor vrouwen.

Daarenboven zal het ook mogelijk zijn het verplaatsingsaanbod en de genderspecifieke beperkingen verbonden aan verplaatsingen met kinderen en/of lasten te analyseren. Er valt op te merken dat de verbetering van deze verplaatsingen alle weggebruikers ten goede zal komen, zowel mannen als vrouwen, die zich verplaatsen met lasten en met kinderen.

De verkeersveiligheidsmaatregelen moeten de veiligheid van alle weggebruikers garanderen, maar moeten ook de « mannelijke » stereotypes bestrijden die verband houden met de rijstijl en de snelheid, ongeacht de vervoerswijze.

#### *Fase 4: actieplan*

Aanbeveling 1 : In het kader van de subsidies aan verenigingen die actief zijn op het vlak van het promoten van het openbaar vervoer, de mobiliteit van personen en de inrichting van de openbare ruimte willen we dat er rekening gehouden wordt met genderverschillen, en we moedigen de vzw's aan hun projecten in die zin te ontwikkelen, en zelfs om projecten die specifiek focussen op het genderaspect te ontwikkelen. Het doel is dat de ruimte evenwichtiger wordt ingenomen door beide geslachten en voor alle gebruiksdoeleinden (verplaatsing, recreatie, bezoldigd en onbezoldigd werk,...).

- Bij subsidieaanvragen voor verenigingen werkzaam op het vlak van de promotie van het openbaar vervoer, de mobiliteit van personen en de inrichting van openbare ruimtes zal aan elk van hen gevraagd worden het genderbegrip op te nemen in hun projectvoorstel.

Aanbeveling 2 : Bij de analyse van plannen voor de inrichting van de openbare ruimte door erkende vzw's zal gevraagd worden dat ze het genderbegrip opnemen in hun adviezen of voorstellen. Het doel is dat de ruimte evenwichtiger wordt ingenomen door beide geslachten en voor alle gebruiksdoeleinden (verplaatsing, recreatie, bezoldigd en onbezoldigd werk,...).

Aanbeveling 3 : In het kader van de vertegenwoordiging van fietsers en/of plaatselijke groepen in advies- of overlegorganen zal er aan de erkende vzw's gevraagd worden om bij hun opdrachten hun genderdenk oefeningen op te nemen in hun adviezen over de voorgestelde projecten.

Article 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics

Article 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes.

En sus, il sera aussi possible d'analyser l'offre de déplacements et les contraintes spécifiquement genrés que sont les déplacements avec enfants et/ou avec charges. Notons que l'amélioration de ces déplacements profitera à tous les usagers, hommes ou femmes, qui se déplacent chargés et avec des enfants.

Les mesures de sécurité routière veilleront à garantir la sécurité de tout.e.s les usagers mais aussi à lutter contre les stéréotypes « virilistes » liés à la maîtrise de la conduite et à la vitesse et ce, quel que soit le mode de déplacement.

#### *Étape 4: plan d'action*

Recommandation 1 : Dans le cadre des subventions aux associations travaillant dans le domaine de la promotion des transports en commun, de la mobilité des personnes et de l'aménagement de l'espace public, nous souhaitons que les différences genrées soient prises en compte et nous encourageons les ASBL à développer leurs projets dans ce sens, voir à développer des projets spécifiquement focalisés sur l'aspect genré. Le but est que l'occupation de l'espace soit plus équilibré entre les genre et les usages (déplacement, récréatif, travail rémunéré et non rémunéré...)

- Lors des demandes de subvention aux associations travaillant dans le domaine de la promotion des transports en commun, de la mobilité des personnes et de l'aménagement de l'espace public, il sera demandé à chacune d'entre-elles d'intégrer la notion de genre dans leur proposition de projet.

Recommandation 2 : Lors de l'analyse de plans d'aménagement de l'espace public par les asbls agréées, il sera demandé qu'elles intègrent la notion du genre dans leurs avis ou propositions. Le but est que l'occupation de l'espace soit plus équilibré entre les genre et les usages (déplacement, récréatif, travail rémunéré et non rémunéré...)

Recommandation 3 : Dans le cadre de la représentation des cyclistes ou/et groupes locaux dans des organes consultatifs ou de concertation, il sera demandé aux ASBL agréées d'intégrer dans leurs missions leurs réflexions sur le genre dans leur avis sur les projets présentés.

Aanbeveling 4 : in het kader van het promoten van de fiets is het een belangrijk doel fietsen toegankelijker te maken voor vrouwen.

- In het kader van opleidingen en begeleiding inzake fietsen en fietsmechanica zal aan de vzw's gevraagd worden om de naar gender uitgesplitste cijfers te bezorgen over de deelnemers voor 2022 en het aantal deelnemende vrouwen geleidelijk te verhogen. Er moet bijzondere aandacht besteed worden aan het vermijden van risicosituaties (bijvoorbeeld dode hoeken), aangezien vrouwen misschien minder geleerd hebben om zich in het verkeer te bewegen.

#### *Fase 5 : opvolging en monitoring*

1. Tot nu toe heeft 72 % van de vzw's geantwoord op de vraag : « Hoe houdt het project rekening met de gendergerelateerde eigenheden en/of problemen ? ». Het doel is dat 100 % van de aanvragen voor werkingssubsidies aan verenigingen werkzaam op het vlak van de promotie van het openbaar vervoer, de mobiliteit van personen en de inrichting van openbare ruimtes ingediend via het formulier dat Brussel Mobiliteit ter beschikking stelt hierop antwoorden in 2022.
2. Bij de jaarlijkse evaluaties van de erkende vzw's zal er geanalyseerd worden of deze opdracht wel degelijk geïntegreerd en uitgevoerd is.
3. In het kader van de opleidingen verstrekt voor fietseeducatie of fietsmechanica zullen de percentages deelnemende mannen en vrouwen opvolgingsindicatoren vormen voor het fietspromotiebeleid.

#### **BA 17.007.08.01.1211**

Uitgaven van alle aard voor studies, diensten, aankoop van niet-duurzaam materiaal, promotie en sensibilisering met betrekking tot het verkeer en de verkeersveiligheid, rijscholen, de homologering en keuring van voertuigen en rijopleiding

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Mobiliteit en Verkeersveiligheid

#### *Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.218.255 inwoners - BISA 2021), waaronder 597.706 mannen en 620.549 vrouwen (BISA 2021).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen

Recommandation 4 : Dans le cadre de la promotion du vélo, rendre la pratique du vélo plus accessible aux femmes est un objectif important.

- Dans le cadre des formations et de l'accompagnement à la pratique du vélo et à la mécanique vélo, il sera demandé aux ASBL de nous fournir les chiffres genrés des participants pour 2022 et d'améliorer progressivement le nombre de femmes participantes. Une attention particulière sera portée notamment à l'évitement des situations à risques (ex. angles morts), les femmes pouvant être moins formées que les hommes à se déplacer dans la circulation.

#### *Étape 5 : suivi et monitoring*

1. A ce jour, 72 % des asbls ont répondu à la question : « Comment les spécificités et/ou problématiques liées au genre sont prises en compte par le projet ? ». L'objectif est que 100 % des demandes de subventions de fonctionnement aux associations travaillant dans le domaine de la promotion des transports en commun, de la mobilité des personnes et de l'aménagement de l'espace public introduites via le formulaire mis à disposition par Bruxelles Mobilité y répondent en 2022.
2. Lors des évaluations annuelles des asbls agréées, il sera analysé si cette mission a bien été intégrée et réalisée.
3. Dans le cadre des formations dispensées pour l'éducation au vélo ou à la mécanique vélo, les pourcentages d'hommes et de femmes participants seront des indicateurs de suivi dans le cadre de la politique de promotion du vélo.

#### **BA 17.007.08.01.1211**

Dépenses de toute nature pour études, services, achat de matériel non-durable, promotion et sensibilisation relatives à la circulation et la sécurité routière, écoles de conduite, homologation et contrôle technique de véhicules et formation à la conduite

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Mobilité et Sécurité Routière

#### *Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitants (1.2018.255 habitants – IBSA 2021) dont 597.706 hommes et 620.549 femmes (IBSA 2021).

Certains quartiers bruxellois notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord

van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat 63,9 % van de fietsers in 2019 mannen zijn en 36,1 % vrouwen (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze: bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder gaat om een verhouding van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt: «Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten....

#### *Fase 2: analyse*

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is meer bepaald precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandeltochten organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn: een gang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesaties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo «Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel» (2019). Wat verkeersveiligheid betreft, moeten we de invloed verminderen van het «mannelijke», «snelle» rijmodel, die meer impact heeft op mannen, en dan vooral de jongste mannen, en hen ertoe kan brengen meer risico's te nemen in het verkeer.

et l'ouest de la seconde couronne compte plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 63,9 % des cyclistes en 2019 sont des hommes et 36,1 % des femmes (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement: parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que «Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments....

#### *Étape 2: analyse*

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montre que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques: le couloir (pas de vue sur la fin de la rue); le labyrinthe; la ruelle et le désert». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo «Être femmes à vélo dans les rues de Bruxelles» (2019). Dans le cas de la sécurité routière, il faut diminuer l'influence du modèle de conduite «virile» «rapide» qui impacte plus fortement les hommes, notamment les plus jeunes, et peut les amener à prendre plus de risques dans la circulation.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Zoals de algemene beleidsverklaring aangeeft, alsook het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen 2020-2024, zal Brussel Mobiliteit het genderthema opnemen in zijn programma's. Hieronder bevinden zich de maatregelen van het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen waar Brussel Mobiliteit bij betrokken is.

Actie 14 Opzetten van een opleidingsmodule «ongewenst seksueel gedrag in de openbare ruimte»

Actie 27 Impactanalyse van een nieuw project voor openbare ruimte/openbare voorzieningen om de behoeften na te gaan op het vlak van veiligheid en de preventie van geweld in de openbare ruimte

Actie 30 De genderkwestie opnemen in de stedelijke planologische en programma-instrumenten

Artikel 34 : In aanmerking nemen van het genderspect in de wijkcontracten en stadsvernieuwingscontracten

Artikel 36 : De namen van verkeersaders en openbare ruimtes vervrouwelijken

Artikel 39 : Verplaatsingen met de fiets toegankelijker maken voor vrouwen.

Daarenboven zal het ook mogelijk zijn het verplaatsingsaanbod en de genderspecifieke beperkingen verbonden aan verplaatsingen met kinderen en/of lasten te analyseren. Er valt op te merken dat de verbetering van deze verplaatsingen alle weggebruikers ten goede zal komen, zowel mannen als vrouwen, die zich verplaatsen met lasten en met kinderen.

De verkeersveiligheidsmaatregelen moeten de veiligheid van alle weggebruikers garanderen, maar moeten ook de «mannelijke» stereotypes bestrijden die verband houden met de rijstijl en de snelheid, ongeacht de vervoerswijze.

*Fase 4: actieplan*

Onderdeel sensibilisering voor verkeersveiligheid : de verkeersveiligheids campagnes beogen de voornaamste verkeersrisico's te bestrijden. Afhankelijk van het profiel van de beoogde doelgroep spreekt de communicatie eerder vrouwen of mannen aan. In elk geval worden genderstereotypes, onder meer met betrekking tot mobiliteitstypes, vermeden of in perspectief geplaatst (bijvoorbeeld campagne Barlos 2019 : het eerder mannelijke gevaarlijke rijgedrag devaloriseren). De opvoedingsacties leggen de nadruk op het aanleren van veilig en anticipatief gedrag

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Comme le stipule la DPG ainsi que le Plan de lutte contre les violence faites aux femmes 2020-2024, Bruxelles Mobilité intégrera la thématique du genre dans ses programmes. Ci-dessous se retrouvent les mesures du PLCVF qui impliquent Bruxelles Mobilité

Action 14 Mise en place d'un module de formation « harcèlement sexuel dans l'espace public »

Action 27 Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public

Action 30 Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmations urbaines

Article 34 : Prise en compte du genre dans les contrats de quartier et les contrats de rénovation urbaine

Article 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics

Article 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes

En sus, il sera aussi possible d'analyser l'offre de déplacements et les contraintes spécifiquement genrés que sont les déplacements avec enfants et/ou avec charges. Notons que l'amélioration de ces déplacements profitera à tous les usagers, hommes ou femmes, qui se déplacent chargés et avec des enfants.

Les mesures de sécurité routière veilleront à garantir la sécurité de tout.e.s les usagers mais aussi à lutter contre les stéréotypes « virilistes » liés à la maîtrise de la conduite et à la vitesse et ce, quel que soit le mode de déplacement.

*Étape 4: plan d'action*

Volet sensibilisation à la sécurité routière : les campagnes de sécurité routière visent à lutter contre les principaux risques routiers. En fonction du profil du groupe cible visé, les femmes et/ou les hommes seront plus touchés par la communication. Dans tous les cas, les stéréotypes de genre, notamment par rapport aux types de mobilité sont évités ou alors mis en perspective ( ex. campagne Barlos 2019 : dévalorisation du comportement plutôt masculin dangereux au volant). Les actions d'éducation mettent l'accent sur l'apprentissage des comportements sûrs et anticipatifs pour

voor alle weggebruikers, waarbij aandacht besteed wordt aan meer genderspecifieke risico's (bestrijding van sportief rijden, nadruk op het aanleren van situaties met dodehoek-risico's, enz.).

Resultaatindicatoren : evolutie van het imago verbonden aan « sportief » rijgedrag per geslacht, verbetering van de kennis over de voornaamste verkeersrisico's per geslacht (dode hoek, rijden onder invloed, afleiding, snelheid).

Onderdeel controle & sanctie : het Gewest zal in drie jaar tijd zestig bijkomende vaste radars aanschaffen. Het doel is om 30 km/u als standaardsnelheid in het Gewest te doen naleven. De snelheidsverlaging zal de objectieve en subjectieve verkeersveiligheid doen toenemen. Het onveiligheidsgevoel leeft sterker bij vrouwen.

Resultaatsindicatoren : evolutie van de gemiddelde rij-snelheden, evolutie van het aantal slachtoffers per geslacht, evolutie van het onveiligheidsgevoel verbonden aan de rij-snelheden per geslacht.

Onderdeel infrastructuur : de analyses door verkeersveiligheidsauditeurs van toekomstige inrichtingsplannen houden rekening met de bescherming van voetgangers en fietsers, waarbij de behoeften van personen met beperkte mobiliteit en vrouwen ook geïntegreerd worden. Het doel is om te werken aan het comfort van deze verplaatsingen, ook vanuit het standpunt van vrouwen (brede fietspaden en trottoirs,...).

De opleiding van mobiliteitsadviseurs zou een module « gender, mobiliteit en verkeersveiligheid » kunnen omvatten. Tijdens deze module zullen de toekomstige mobiliteitsadviseurs kennis kunnen nemen van de grote uitdagingen op het vlak van mobiliteit en verkeersveiligheid vanuit een genderstandpunt, en meteen een plan lezen op basis van onder meer de tool « Openbare ruimte, gender en onveiligheidsgevoel », ontwikkeld door de vzw Garance in 2012.

Resultaatsindicator : de opleiding wordt verstrekt en het tevredenheidsniveau van de deelnemers wordt geëvalueerd.

De analyses van de auditoren houden rekening met de behoeften van vrouwen.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Naar aanleiding van de indienstneming van een analist van verkeersveiligheidsgegevens in 2019 kan Brussel Mobiliteit de risico's afhankelijk van geslacht beter afbakenen en de acties, hoofdzakelijk op het vlak van sensibiliseren en opvoeding, zo nodig aanpassen. Alle

tous les usagers en étant attentifs aux risques plus genrés (lutte contre les conduite sportive, accent sur l'apprentissage des situations à risques angles morts, etc.).

Indicateurs de résultats : évolution de l'image associée à la conduite « sportive » par genre, amélioration des connaissances liées aux principaux risques routiers par genre (angle mort, conduite sous influence, distraction, vitesse).

Volet contrôle sanction : la Région va se doter en 3 ans de 60 radars fixes supplémentaires. Le but est de faire respecter le 30 km/h comme vitesse régionale par défaut. La réduction des vitesses va augmenter la sécurité routière objective et subjective. Le sentiment d'insécurité est plus important chez les femmes.

Indicateurs de résultat : évolution des vitesses moyennes pratiquées, évolution du nombre de victimes par genre, évolution du sentiment d'insécurité lié aux vitesses par genre.

Volet infrastructure : les analyses des auditeurs/trices de sécurité routière des futurs plans d'aménagement prennent en compte la protection des piétons et des cyclistes en intégrant les besoins des personnes à mobilité réduite et des femmes également. L'objectif est de travailler sur le confort de ces déplacements aussi du point de vue des femmes (pistes et trottoirs larges...).

La formation des conseillers en mobilité pourra inclure un module « genre, mobilité et sécurité routière ». Durant ce module, les futurs conseillers en mobilité pourront prendre connaissance des grands enjeux de la mobilité et de la sécurité routière d'un point de vue genré et directement effectuer une lecture de plan sur base notamment de l'outil « Espace public, genre et sentiment d'insécurité » développé par l'ASBL Garance en 2012.

Indicateur de résultat : la formation est dispensée et évaluation du niveau de satisfaction des participants.

Les analyses des auditeurs/trices prennent en compte les besoins des femmes.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Suite à l'engagement d'un analyste des données sécurité routière en 2019, Bruxelles Mobilité peut mieux cibler les risques en fonction du genre et adapter des actions, principalement en sensibilisation et en éducation si nécessaire. Toutes les analyses de données comportent un volet

gegevensanalyses omvatten een genderonderdeel. Het betreft waardevolle indicatoren, want als het verkeersveiligheidsbeleid streeft naar nul verkeersdoden en zwaargewonden op de gewestwegen tegen 2030, dan moeten we controleren dat de slachtofferdaling gunstig evolueert voor mannen en voor vrouwen.

In 2021 zal er ook een overheidsopdracht worden uitgeschreven met het oog op de evaluatie van de sensibiliseringsacties. Deze opdracht zal het makkelijker maken naar gender uitgesplitste gegevens te produceren over de perceptie van verkeersrisico's.

Indicatoren : productie en analyse van verkeersveiligheidsgegevens vanuit het genderoogpunt.

#### **BA 19.002.28.01.6321**

Investeringsubsidies aan de gemeenten voor werken uitgevoerd in het kader van infrastructuurprojecten

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Mobiliteit en Verkeersveiligheid

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.218.255 inwoners - BISA 2021), waaronder 597.706 mannen en 620.549 vrouwen (BISA 2021).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat 63,9 % van de fietsers in 2019 mannen zijn en 36,1 % vrouwen (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder gaat om een verhouding van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich

« genre ». Il s'agit d'indicateurs précieux, car si la politique de sécurité routière vise le 0 tué et blessé grave sur les routes de la Région à l'horizon 2030, il est nécessaire de contrôler que la diminution de victimes évolue favorablement pour les hommes et pour les femmes.

En 2021, un marché public en vue de l'évaluation des actions de sensibilisation sera également publié. Cette mission va faciliter la production de données genrées sur la perception des risques routiers.

Indicateurs : production et analyse des données de sécurité routière sous l'angle du genre.

#### **AB 19.002.28.01.6321**

Subventions d'investissement aux communes pour les travaux effectués dans le cadre de projets d'infrastructure

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Mobilité et sécurité routière

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitants (1.2018.255 habitants – IBSA 2021) dont 597.706 hommes et 620.549 femmes (IBSA 2021).

Certains quartiers bruxellois notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 63,9 % des cyclistes en 2019 sont des hommes et 36,1 % des femmes (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas

niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

#### *Fase 2: analyse*

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is meer bepaald precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandelingen organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn : een gang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesaties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019). Wat verkeersveiligheid betreft, moeten we de invloed verminderen van het « mannelijke », « snelle » rijmodel, die meer impact heeft op mannen, en dan vooral de jongste mannen, en hen ertoe kan brengen meer risico's te nemen in het verkeer.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Zoals de algemene beleidsverklaring aangeeft, alsook het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen 2020-2024, zal Brussel Mobiliteit het genderthema opnemen in zijn programma's. Hieronder bevinden zich de maatregelen van het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen waar Brussel Mobiliteit bij betrokken is.

Actie 14 Opzetten van een opleidingsmodule « ongewenst seksueel gedrag in de openbare ruimte »

Actie 27 Impactanalyse van een nieuw project voor openbare ruimte/openbare voorzieningen om de behoeften na te gaan op het vlak van veiligheid en de preventie van geweld in de openbare ruimte

forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.

#### *Étape 2: analyse*

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montre que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir ( pas de vue sur la fin de la rue ); le labyrinthe ; la ruelle et le désert». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Etre femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019). Dans le cas de la sécurité routière, il faut diminuer l'influence du modèle de conduite « virile » « rapide » qui impacte plus fortement les hommes, notamment les plus jeunes, et peut les amener à prendre plus de risques dans la circulation.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Comme le stipule la DPG ainsi que le Plan de lutte contre les violence faites aux femmes 2020-2024, Bruxelles Mobilité intégrera la thématique du genre dans ses programmes. Ci-dessous se retrouvent les mesures du PLCVF qui impliquent Bruxelles Mobilité

Action 14 Mise en place d'un module de formation « harcèlement sexuel dans l'espace public »

Action 27 Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public



Actie 30 De genderkwestie opnemen in de stedelijke planologische en programma-instrumenten

Artikel 34 : In aanmerking nemen van het genderspect in de wijkcontracten en stadsvernieuwingscontracten

Artikel 36 : De namen van verkeersaders en openbare ruimtes vervrouwelijken

Artikel 39 : Verplaatsingen met de fiets toegankelijker maken voor vrouwen

Daarenboven zal het ook mogelijk zijn het verplaatsingsaanbod en de genderspecifieke beperkingen verbonden aan verplaatsingen met kinderen en/of lasten te analyseren. Er valt op te merken dat de verbetering van deze verplaatsingen alle weggebruikers ten goede zal komen, zowel mannen als vrouwen, die zich verplaatsen met lasten en met kinderen.

De verkeersveiligheidsmaatregelen moeten de veiligheid van alle weggebruikers garanderen, maar moeten ook de « mannelijke » stereotypes bestrijden die verband houden met de rijstijl en de snelheid, ongeacht de vervoerswijze.

#### *Fase 4: actieplan*

Aanbeveling 1 : In het kader van de subsidies voor infrastructuur en voorzieningen wil het Gewest de gemeenten aanmoedigen om de openbare ruimte zo in te richten en uit te rusten dat die voor iedereen toegankelijk, bruikbaar en zowel objectief als subjectief veilig wordt.

We willen dat er rekening gehouden wordt met gendersverschillen en we moedigen de gemeenten aan om hun projecten in die zin te ontwikkelen.

Het doel is dat de ruimte evenwichtiger wordt ingenomen door beide geslachten en voor alle gebruiksdoel-einden (verplaatsing, recreatie, bezoldigd en onbezoldigd werk,...). Zo zullen kwesties die verband houden met de begrijpelijkheid, verlichting en topografie van trajecten bijzonder onderzocht worden.

Aanbeveling 2 : In het kader van de GMC Actieve Modi, die adviezen moet uitbrengen over de verschillende projecten, zal de toekomstige deelname van de vzw GARANCE het mogelijk maken meer rekening te houden met dit thema, onder meer in het kader van de subsidies inzake de mazen.

Aanbeveling 3 : Een checklist opstellen die wordt toegevoegd aan de analysetabel voor de infrastructuursubsidies (intern bij BM)

Action 30 Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmations urbaines

Article 34 : Prise en compte du genre dans les contrats de quartier et les contrats de rénovation urbaine

Article 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics

Article 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes.

En sus, il sera aussi possible d'analyser l'offre de déplacements et les contraintes spécifiquement genrés que sont les déplacements avec enfants et/ou avec charges. Notons que l'amélioration de ces déplacements profitera à tous les usagers, hommes ou femmes, qui se déplacent chargés et avec des enfants.

Les mesures de sécurité routière veilleront à garantir la sécurité de tout.e.s les usagers mais aussi à lutter contre les stéréotypes « virilistes » liés à la maîtrise de la conduite et à la vitesse et ce, quel que soit le mode de déplacement.

#### *Étape 4: plan d'action*

Recommandation 1 : Dans le cadre des subventions infrastructures et équipements, la Région souhaite encourager les communes à aménager et équiper l'espace public de façon à garantir l'accessibilité, l'usage et la sécurité objective et subjective de tout.e.s.

Nous souhaitons que les différences genrées soient prises en compte et nous encourageons les communes à développer leurs projets dans ce sens.

Le but est que l'occupation de l'espace soit plus équilibré entre les genres et les usages (déplacement, récréatif, travail rémunéré et non rémunéré...) Ainsi, les questions liées à la lisibilité, l'éclairage, la topographie des cheminements seront particulièrement examinées.

Recommandation 2 : Dans le cadre de la CRM Modes actifs, en charge de rendre des avis sur les différents projets, la participation future de l'ASBL GARANCE permettra de mieux tenir compte de cette thématique, notamment dans le cadre des subventions liées aux mailles.

Recommandation 3 : création d'une chek-list genre qui s'ajoutera à la grille d'analyse des subsides infra (en interne BM)

*Fase 5: opvolging en monitoring*

1. Controle bij het onderzoek van de projectplannen + zo nodig uitwisselingen met de gemeenten om de projecten te verbeteren.
2. De projecten met betrekking tot de mazen worden voorgelegd aan de GMC Actieve Modi.
3. De checklist wordt opgesteld en gebruikt bij de analyse van de projecten die ter subsidiëring worden ingediend ; ze wordt zo nodig bezorgd aan de projectontwikkelaars.

**BA 20.002.08.01.1211**

Promoten van taxi's, met inbegrip van de studies

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : directie Personenvervoer

Verantwoordelijke

Larissa Verstrepen,

assistente,

lverstrepen@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het idee om een collectieve taxidienst op te richten voor Brussel kwam er op initiatief van de minister van Mobiliteit en Openbare Werken, de heer Pascal Smet.

Sinds 2008 bestaat er in Brussel dus een collectieve taxidienst, die COLLECTO heet.

Eerst bood de dienst een uitbreiding aan van het vervoersaanbod 's nachts tegen betaalbare prijzen. Toen waren er slechts enkele NOCTIS-lijnen, nachtbuslijnen die enkel op vrijdag en zaterdag reden. Het nieuwe aspect van de Collecto-taxi's bestaat erin dat de nachtdienst wordt uitgebreid naar alle dagen van de week.

Het principe is eenvoudig : tegen een betaalbare prijs stap je op aan een van de 205 vertrekpunten dicht bij haltes van de MIVB in een Collecto-taxi richting een bestemming naar keuze in de 19 Brusselse gemeenten. Deze dienst is beschikbaar van 23 tot 6 uur.

*Étape 5: suivi et monitoring*

1. Vérification faite à l'examen des plans des projets + échanges avec les communes si besoin pour amélioration des projets.
2. Les projets relatifs aux mailles sont présentés en CRM modes actifs.
3. La check-list est élaborée et utilisée dans le cadre de l'analyse des projets soumis pour subvention ; elle est diffusée le cas échéant aux auteurs de projets.

**AB 20.002.08.01.1211**

Subventions d'investissement aux communes pour les travaux effectués dans le cadre de projets d'infrastructure

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : transport de Personnes

Personnes responsables

Larissa Verstrepen,

assistante,

lverstrepen@gob.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

L'idée de lancer un service de taxis collectifs sur Bruxelles fut prise à l'initiative du Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics, M. Pascal Smet.

Depuis 2008, il existe donc à Bruxelles un service de taxis collectifs appelé COLLECTO.

Au départ, il offrait un élargissement de l'offre de transport à prix modiques pendant la nuit. A l'époque, il n'y avait que quelques lignes NOCTIS, lignes de bus de nuit qui ne fonctionnaient que le vendredi et le samedi. La nouveauté introduite par les taxis Collecto réside en l'élargissement d'un service de nuit à tous les jours de la semaine.

Le principe est simple : vous embarquez pour un prix modique à l'un des 205 points de départ situés à proximité d'arrêts de la STIB dans un taxi Collecto vers une destination de votre choix dans les 19 communes bruxelloises. Ce service fonctionne de 23 h à 6 h.

Je moet vooraf telefonisch reserveren op het nummer 02/800.36.36 of per SMS als je een regelmatige klant bent, of via de smartphone-app, en een zeker aantal gegevens doorgeven aan de operator. Het betreft de volgende informatie: je naam, je thuisadres, het nummer van de Collecto-halte, het vertrekur (dertig minuten tussen 23 uur en 6 uur), het aantal personen dat naar dezelfde bestemming trekt (maximaal vier, namelijk de capaciteit van de taxi), het bestemmingsadres, gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Elke passagier betaalt vijf euro per rit per persoon. De aanvragen van de passagiers moeten apart ingediend worden als de vertrek- en/of aankomstpunten verschillen. Enkel een aanvraag waarbij de groep klanten vertrekt van dezelfde Collecto-halte en gaat naar hetzelfde aankomstpunt, gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, kan als één reservering geboekt worden.

De concessie wordt uitgebaat door Taxis Verts. De taxicentrale zal de ritten optimaal proberen te groeperen, om zo de taxi te vullen en het meest doeltreffende traject af te leggen. De doeltreffendheid van het traject bestaat erin de verschillende ritten van de toekomstige passagiers te combineren om er een zo kort mogelijk traject van te maken. Via de evolutie van de informatie- en communicatietechnologie kon er software gecreëerd worden die een doeltreffende groepering van ritten mogelijk maakt.

De Taxis Verts betalen de taxichauffeurs via de subsidies toegekend door het Gewest, dat het gebruikerstarief aanvult met een geïndexeerd forfaitair bedrag. Valse ritten worden niet bezoldigd.

### Statistieken

Er wordt niet in voorzien naar gender uitgesplitste gegevens in te zamelen voor deze opdracht.

Beschikbare statistieken :

In deze tabel staan de statistieken over het aantal gebruikers en het aantal ritten die deze dienst inhoudt.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Gebruikers</b> - <b>Utilisateurs</b>	1.125	6.617	33.131	94.603	116.685	141.713	174.367
<b>Ritten</b> - <b>Courses</b>	887	5.277	20.010	40.503	39.524	48.279	57.808

Il faut au préalable réserver par téléphone au 02/800.36.36 ou par SMS si l'on est un client régulier ou par l'application smartphone et donner un certain nombre d'informations à l'opérateur. Ces informations sont: le nom, le domicile, le numéro de l'arrêt Collecto, l'heure de départ (de 30 en 30 minutes entre 23 h et 6 h), le nombre de personnes qui se rendront à la même destination (4 au maximum, c'est-à-dire la capacité du taxi), l'adresse de destination située dans la Région de Bruxelles-Capitale. Chaque passager paye 5 euros la course par personne. Les demandes des passagers doivent être faites séparément lorsque les points de départ et/ ou d'arrivée divergent. En effet, seule une demande où le groupe de clients démarre d'un même arrêt Collecto et se dirige vers un point d'arrivée unique situé dans la Région de Bruxelles-Capitale peut se faire en une réservation.

La concession est exploitée par les Taxis Verts. Le Centrale de taxis va essayer de regrouper les courses de manière optimale afin de remplir le taxi et de faire le trajet le plus efficace possible. L'efficacité du trajet consistant à combiner les différentes courses des futurs passagers pour en faire un trajet le plus court possible. L'évolution des technologies de l'information et de la communication ont permis de créer des logiciels permettant un regroupement de courses efficace.

Les Taxis Verts payent les chauffeurs de taxi via les subsides accordés par la région qui complète le tarif utilisateur par un montant forfaitaire indexé. Les fausses courses ne sont pas rémunérées.

### Statistiques

Il n'a pas été prévu de collecter des données genrées pour ce marché.

Statistiques disponibles :

Dans ce tableau, vous trouverez les statistiques du nombre d'utilisateurs et du nombre de courses que cela représente.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2014
<b>Gebruikers - Utilisateurs</b>	182.379	214.211	249.746	278.438	269.254	49.464	174.367
<b>Ritten - Courses</b>	60.138	77.029	93.911	105.771	103.489	19.486	57.808

Uitbatingskost :

	Totaal forfaitaire terugbetaling door het Gewest (€)
2014	1103005,36
2015	1154177,68
2016	1351397,17
2017	1577399,30
2018	1758875,50
2019	1700983,46
2020	295769,66

We beschikken enkel over naar gender uitgesplitste gegevens voor de klachten ontvangen door het bestuur :

Bilan 2018	objets perdus	13
	demande d'info	4
	collecte ne s'est pas présentée	8
	comportement chaotique	1
	refus ticket	1
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

Door de 278.438 reizigers in 2018 zijn er 25 klachten ingediend, 7 door mannen en 18 door vrouwen. Als we bekijken waar die klachten over gaan, betreft meer dan de helft ervan verloren voorwerpen, vier zijn vragen om informatie, en acht ervan zijn klachten over allerlei onderwerpen.

Bilan 2019	objets perdus	13
	opérateur téléphonique désagréable	3
	collecte ne s'est pas présentée	15
	autre	4
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Door de 269.274 reizigers in 2019 zijn er 30 klachten ingediend, 13 door mannen en 17 door vrouwen. Als we bekijken waar die klachten over gaan, betreft een derde

Coût d'exploitation :

	Total remboursement forfaitaire de la Région (€)
2014	1103005,36
2015	1154177,68
2016	1351397,17
2017	1577399,30
2018	1758875,50
2019	1700983,46
2020	295769,66

Nous disposons uniquement de données genrées pour les plaintes réceptionnées par l'Administration :

Bilan 2018	objets perdus	13
	demande d'info	4
	collecte ne s'est pas présentée	8
	comportement chaotique	1
	refus ticket	1
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

Sur 278.438 voyageurs en 2018, 25 plaintes ont été déposées, 7 par des hommes et 18 par des femmes. Quand nous examinons les thématiques de ces plaintes, plus de la moitié sont relatives à des objets perdus, 4 sont des demandes d'informations et 8 sont des plaintes aux sujets variés.

Bilan 2019	objets perdus	13
	opérateur téléphonique désagréable	3
	collecte ne s'est pas présentée	15
	autre	4
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Sur 269.274 voyageurs en 2019, 30 plaintes ont été déposées, 13 par des hommes et 17 par des femmes. Quand nous examinons les thématiques de ces plaintes, 1/3 sont

ervan verloren voorwerpen, vijftien zijn bekommernissen dat de taxi niet is komen opdagen/zijn klant niet heeft gevonden en vijf ervan zijn klachten over allerlei onderwerpen.

BILAN 2020	objets perdus	5
	collecto n'a pas déposé à la bonne adr	1
	demande d'info	1
	collecto n'a pas déposé à la bonne adr	1
	TOTAL	8

Door de 49.464 reizigers in 2020 (dienstverlening van januari tot half maart) zijn er acht klachten ingediend, vier door mannen en vier door vrouwen. Als we bekijken waar die klachten over gaan, betreffen de meeste ervan verloren voorwerpen, en drie ervan zijn klachten over allerlei onderwerpen.

Nb: allerlei onderwerpen, dat zijn klachten zoals een ticketweigering, problemen met de applicatie of nog terugbetalingsproblemen.

Geen van die klachten houdt verband met het geslacht van de persoon.

#### Fase 2: analyse

Collecto is voor iedereen toegankelijk. De cijfers tonen aan dat deze dienst almaar meer succes kent.

Na analyse lijkt momenteel geen van die klachten verband te houden met het geslacht van de persoon.

Er wordt niet in voorzien andere naar gender uitgesplitste gegevens in te zamelen voor deze opdracht. Het onderdeel « Geslacht » is niet noodzakelijk voor de uitvoering van de opdracht. De Algemene Verordening Gegevensbescherming bepaalt dat we enkel de gegevens mogen vragen die noodzakelijk zijn voor het verloop van de dienst.

Er wordt dus niet in voorzien dit type gegevens in de toekomst in te zamelen.

Enkel de klachten ingezameld door het bestuur blijven naar gender uitgesplitst.

#### Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Collecto moet voor iedereen toegankelijk blijven.

relatives à des objets perdus, 15 sont des soucis lié au fait que le taxi ne s'est pas présenté/ n'a pas trouvé son client et 5 sont des plaintes aux sujets variés.

BILAN 2020	objets perdus	5
	collecto n'a pas déposé à la bonne adr	1
	demande d'info	1
	collecto n'a pas déposé à la bonne adr	1
	TOTAL	8

Sur 49.464 voyageurs en 2020 (service de janvier à mi-mars), 8 plaintes ont été déposées, 4 par des hommes et 4 par des femmes. Quand nous examinons les thématiques de ces plaintes, la majorité sont relatives à des objets perdus et 3 sont des plaintes aux sujets variés.

Nb: les sujets variés sont des plaintes tel le refus de ticket, des soucis avec l'application ou encore des problèmes de remboursement.

Aucune de ces plaintes ne sont à mettre en lien avec le genre de la personne.

#### Étape 2: analyse

Le Collecto est accessible à tous. Les chiffres montrent le succès croissant de ce service.

Après analyse, aucune de ces plaintes ne semblent à mettre en lien avec le genre de la personne à l'heure actuelle.

Il n'est pas prévu de collecter d'autres données genrées pour ce marché. La composante « Genre » n'étant pas nécessaire à l'exécution du marché. Le Règlement général de Protection des Données stipule que l'on peut demander uniquement les données nécessaires au déroulement du service.

Il n'est donc pas prévu de récolter ce type de données à l'avenir.

Seules les plaintes récoltées par l'Administration continueront à être genrées.

#### Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

Le Collecto doit rester accessible à tous.

*Fase 4: actieplan*

Niets gepland.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Niets gepland, niet van toepassing.

**III.6. Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)**

**AB 10.004.27.05.43.21**

**AB 10.004.27.06.43.21**

**AB 10.004.27.07.43.21**

Dotatie aan de gemeenten om de herwaardering van de lage lonen bij de plaatselijke besturen te ondersteunen

Dotatie aan de gemeenten om gedeeltelijk de baremaverhoging van de plaatselijke ambtenaren te financieren

Dotatie om gedeeltelijk de baremaverhoging van de personeelsleden van niveau C van de plaatselijke besturen te financieren

Betrokken bestuur : Brussel Plaatselijke Besturen

Betrokken directie : Directie Lokaal Personeel (voor de personeelsgegevens) - Directie Gesubsidieerde Initiatieven (subsidiebeheer) - Algemene directie (ondersteuning)

Proces of beleidsinitiatief: De plaatselijke besturen financieel ondersteunen

Verantwoordelijken :

Jeremy Dusart

Attaché (begrotingscorrespondent)

jdusart@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het betreft de gegevens vermeld in Focus 5 over het personeel ([http://plaatselijke-besturen.brussels/bestanden-pdf-word/bpl-focus\\_n5\\_nl\\_pages\\_het-personeel-van-de-brusselse-gemeenten-en-ocmws/view](http://plaatselijke-besturen.brussels/bestanden-pdf-word/bpl-focus_n5_nl_pages_het-personeel-van-de-brusselse-gemeenten-en-ocmws/view)). Daar staan naar gender uitgesplitste gegevens in, die geanalyseerd worden vanaf pagina 46.

*Étape 4: plan d'action*

Aucun de prévu.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Aucun de prévu, ne s'applique pas.

**III.6. Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)**

**AB 10.004.27.05.43.21**

**AB 10.004.27.06.43.21**

**AB 10.004.27.07.43.21**

Dotation aux communes pour soutenir la revalorisation des bas salaires dans les pouvoirs locaux

Dotation aux communes visant à financer partiellement l'augmentation barémique des agents locaux

Dotation visant à financer partiellement l'augmentation barémique des agents de niveau C des pouvoirs locaux

Administration concernée : Bruxelles Pouvoirs locaux

Direction concernée : Direction du personnel local (pour les données sur le personnel) – Direction des initiatives subventions (gestion de la subvention) – Direction général (support)

Processus ou politique : Soutenir financièrement les pouvoirs locaux

Personnes responsables :

Jeremy Dusart

Attaché (correspondant budgétaire)

jdusart@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les données sont celles reprises dans le focus 5 sur le personnel ([http://pouvoirs-locaux.brussels/fichiers/focus\\_5\\_personnel/view](http://pouvoirs-locaux.brussels/fichiers/focus_5_personnel/view)), des données genrées y sont reprises et font l'objet d'une analyse à partir de la page 46.

*Fase 2: analyse*

De drie basisallocaties (BA's) in kwestie worden gebruikt om sectorale akkoorden uit te voeren die in het begin van de jaren 2000 bereikt werden en beogen de weddes van de personeelsleden van de plaatselijke besturen te herwaarderen (gemeenten, OCMW's, openbare ziekenhuizen, hoofdstuk XII en Berg der Barmhartigheid). De beschikbare gegevens betreffen de gemeenten en OCMW's. Deze entiteiten vertegenwoordigen het leeuwendeel van de middelen op de BA's. Als we de verhouding mannen/vrouwen bekijken, stellen we vast dat bij de gemeenten het gemiddelde aandeel vrouwen (55 %) lichtjes hoger is dan dat van de mannen (45 %). Die tendens is veel sterker bij de OCMW's, waar 71 % van de personeelsleden vrouwelijk is.

Bekijken we de verhouding statutair/contractueel bij de gemeenten, dan stellen we vast dat 42 % van de contractuele personeelsleden mannen zijn, tegenover 58 % vrouwen, en dat 53 % van de statutaire personeelsleden mannen zijn, tegenover 47 % vrouwen (terwijl 55 % van het gemeentepersoneel vrouwen zijn, zie hierboven).

Bekijken we de verhouding statutair/contractueel bij de OCMW's, dan stellen we vast dat 27 % van de contractuele personeelsleden mannen zijn, tegenover 73 % vrouwen, en dat 36 % van de statutaire personeelsleden mannen zijn, tegenover 64 % vrouwen (terwijl 71 % van het gemeentepersoneel vrouwen zijn, zie hierboven).

Het is ook mogelijk om de genderdimensie te kruisen met het niveau, en dan stellen we bij de gemeenten vast dat mannen sterk oververtegenwoordigd zijn in niveau D (69 %), terwijl vrouwen dat nog meer zijn in niveau C (73 %).

Een hypothese die we kunnen vooropstellen is dat de jobs van arbeiders belast met de wegen en de openbare netheid doorgaans gekoppeld zijn aan niveau D en voor het merendeel ingevuld zijn door mannen. De jobs van kinderverzorgster daarentegen zijn bijna altijd ingevuld door vrouwen en zijn voornamelijk gekoppeld aan niveau C.

Bovendien vormen de vrouwen ook de grootste groep in niveau B, terwijl er een relatieve pariteit heerst in de niveaus A en E.

Als we de hoge hiërarchie bekijken, stellen we vast dat het aandeel van de vrouwen stelselmatig vermindert naarmate we de top van de hiërarchie naderen, gaande van 52 % in de graad A5 tot slechts 14 % voor de gemeentesecretarissen (graad A11), met respectievelijk 31 % en 33 % voor de graden A9 en A10.

*Étape 2: analyse*

Les 3 allocations de bases (AB) concernées sont utilisées afin d'appliquer des accords sectoriels pris au début des années 2000 qui visaient à revaloriser les salaires des agents des pouvoirs locaux (communes, CPAS, hôpitaux publics, chapitre XII et mont de piété). Les données disponibles sont relatives aux communes et CPAS, ces entités représentent l'essentiel des moyens repris sur les AB. Lorsque l'on s'intéresse à la proportionnalité homme/femme l'on constate que les communes comptent une proportion moyenne de femmes (55 %) qui est légèrement supérieure à celle des hommes (45 %). La tendance est beaucoup plus marquée au sein des CPAS, dans lesquels 71 % des agents sont des femmes.

Lorsque l'on s'intéresse à la proportionnalité statutaire/contractuel au niveau des communes, l'on constate que 42 % des agents contractuels sont des hommes et 58 % des femmes et que 53 % des agents statutaires sont des hommes et 47 % des femmes (alors que 55 % des agents des communes sont des femmes cf. supra).

Lorsque l'on s'intéresse à la proportionnalité statutaire/contractuel au niveau des CPAS, l'on constate que 27 % des agents contractuels sont des hommes et 73 % des femmes et que 36 % des agents statutaires sont des hommes et 64 % des femmes (alors que 71 % des agents des CPAS sont des femmes cf. supra).

Il est également possible de croiser le genre avec le niveau, au sein des communes l'on constate que les hommes sont largement surreprésentés dans le niveau D (69 %), alors que les femmes le sont encore davantage dans le niveau C (73 %).

Une hypothèse que l'on peut avancer est que les emplois d'ouvriers chargés de la voirie et de la propreté publique sont généralement reliés au niveau D, et majoritairement occupés par des hommes. Tandis que les emplois de puéricultrices sont presque tous occupés par des femmes, et principalement reliés au niveau C.

Par ailleurs, les femmes sont également majoritaires dans le niveau B, tandis que c'est une situation de relative parité qui prévaut dans les niveaux A et E.

Lorsque l'on s'intéresse à la haute hiërarchie au sein des communes, l'on constate que la proportion de femmes diminue continuellement à mesure que l'on s'approche du sommet de la hiërarchie, passant de 52 % dans le grade A5 à seulement 14 % pour les secrétaires communaux (grade A11), 31 % et 33 % respectivement pour les grades A9 et A10.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De voornaamste en meest uitgesproken ongelijkheid is die met betrekking tot de hoge hiërarchie. Gelet op de autonomie van deze entiteiten lijkt het gepast de beslissers te sensibiliseren en dit type gegeven ter beschikking te stellen van het publiek (bijvoorbeeld via Focus-publicaties waar deze naar gender uitgesplitste gegevens in staan).

*Fase 4: actieplan*

Regelmatig publicaties produceren waar naar gender uitgesplitste gegevens in staan.

Ter sensibilisering bezorgen aan de beslissers (DHR,...) die een impact kunnen hebben op deze ongelijkheden.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Door deze gegevens regelmatig te produceren en te publiceren zullen we kunnen vaststellen of er al dan niet een evolutie is in de richting van meer gelijkheid en zullen we kunnen blijven sensibiliseren inzake deze kwestie.

**III.7. Brussels International (BI)****BA 29.004.08.02.1211**

Werkingsuitgaven verbonden met acties en projecten in het kader van bilaterale en multilaterale akkoorden en bijdragen ten gunste van internationale instellingen

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : Directie Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken : Geoffroy Clerckx

wnd. directeur

gclerckx@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze BA dekt de kosten voortkomend uit belangenbehartiging van het Gewest bij zijn partners en op Europese en internationale fora.

Een derde van het budget wordt gebruikt voor de financiering van het programma Eurodyssee (onthaal van Europese stagiaires).

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

L'inégalité principale et la plus marquée est celle relative à la haute hiérarchie, étant donnée l'autonomie de ces entités, il convient de sensibiliser les décideurs et de mettre à disposition du public ce type de donnée (par exemple, par publication de Focus incluant ces données genre).

*Étape 4: plan d'action*

Production à intervalle régulier de publications reprenant des données genre.

Transmission pour sensibilisation aux décideurs (DRH,...) susceptibles d'avoir un impact sur ces inégalités.

*Étape 5: suivi et monitoring*

En produisant et publiant ces données à intervalle régulier, il sera possible de constater ou non une évolution vers davantage d'équité et de continuer à sensibiliser sur la question.

**III.7. Brussels International (BI)****AB 29.004.08.02.1211**

Dépenses de fonctionnement liées à des actions et projets dans le cadre des accords bi- et multilatéraux et contributions aux organisations internationales

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : Direction des Relations extérieures

Personnes responsables : Geoffroy Clerckx

Directeur ff

gclerckx@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette AB couvre les frais encourus lors de la défense des intérêts de la Région auprès de ses partenaires et dans les forums européens et internationaux.

Un tiers du budget est utilisé pour le financement du programme Eurodyssee (accueil de stagiaires européens).



Een derde is voorbehouden voor acties op het vlak van communicatie, protocol en de organisatie van evenementen, waaronder Eat!Brussels.

Ongeveer 20 % wordt elk jaar gebruikt voor het betalen van kosten die gepaard gaan met de organisatie van buitenlandse missies van de personeelsleden van de directie Externe Betrekkingen.

De resterende 10 % wordt gebruikt voor de betaling van de bijdragen aan de multilaterale instellingen waarvan het Gewest lid is.

#### *Fase 2: analyse*

Wat de buitenlandse missie van de personeelsleden van Externe Betrekkingen betreft, bedroeg het aandeel, voorafgaand aan de coronaviruscrisis die leidde tot de annulering van alle missies, 40 % vrouwelijke reizigers en 60 % mannelijke reizigers.

Voor de Eurodyssee-stagiairs en de aanwezigheid op events zijn er geen cijfers beschikbaar.

Brussels International besteedt bijzondere aandacht aan de genderdimensie in de communicatie, door te zorgen voor een evenwicht tussen mannen en vrouwen in de artikels in haar nieuwsbrieven en door genderstereotypen te vermijden.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Ervoor zorgen te beschikken over de meest betrouwbare naar gender uitgesplitste cijfers voor de missies in het buitenland, de Eurodyssee-stages en de georganiseerde events.

#### *Fase 4: actieplan*

De cijfers verzamelen over het geslacht van de personeelsleden die deelnemen aan missies in het buitenland, aan het Eurodyssee-programma, aan de events die de directie Externe Betrekkingen organiseert, en deze cijfers analyseren om eventuele onevenwichtigheden vast te stellen en besluitvormingstools te verschaffen. Bij een onevenwicht de betrokken personen sensibiliseren om te proberen dit recht te trekken (geselecteerde stagiairs, personen uitgenodigd voor events,...).

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest worden uitgevoerd zoals de regelgeving het bepaalt.

Un tiers est réservé pour les actions de communication, protocole et organisation d'événements, dont notamment Eat!Brussels.

Environ 20 % est utilisé annuellement pour le paiement des frais relatifs à l'organisation des missions à l'étranger des agents de Relex.

Les 10 % restant sont utilisés pour le paiement des cotisations aux institutions multilatérales dont la Région est membre.

#### *Étape 2: analyse*

Au niveau des missions à l'étranger des agents de Relex, la proportion était, avant la crise du coronavirus pendant laquelle toutes missions ont été annulées, de 40 % de voyageurs femmes pour 60 % de voyageurs hommes.

Pour ce qui est des stagiaires Eurodyssee et de la présence aux événements, il n'y a pas de chiffres disponibles.

BI est particulièrement attentif à la dimension genre dans la communication en veillant notamment à un équilibre hommes/femmes dans les articles publiés dans ses newsletters et en veillant à éviter les stéréotypes de genres.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Veiller à disposer de chiffres genrés les plus fiables possibles pour les missions à l'étranger, les stages Eurodyssee et les événements organisés.

#### *Étape 4: plan d'action*

Collecter des chiffres relatifs au genre des agents participant à des missions à l'étranger, au programme Eurodyssee, aux événements organisés par Relex et à les analyser afin de constater d'éventuels déséquilibres et de fournir des outils de prise de décision. En cas de déséquilibre, sensibiliser les personnes concernées pour essayer de le corriger (stagiaires sélectionnés, personnes invitées aux événements...).

Parallèlement, le test égalité des chances sera réalisé comme le prévoit la réglementation.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

De genderdimensie zal minstens viermaal per jaar worden geanalyseerd en besproken tijdens teamvergaderingen van de directie Externe Betrekkingen.

**BA 29.006.34.01.3300**

Werkingsubsidies aan privéverenigingen voor acties en projecten in het kader van ontwikkelingssamenwerking en humanitaire hulp

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : Directie Externe Betrekkingen

Verantwoordelijke personen : Geoffroy Clerckx, wnd. Directeur, gclerckx@gob.brussels en Sophie Willaumez, wnd. eerste attachée, swillaumez@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

In 2021 bedroeg het budget voor de Brusselse ontwikkelingssamenwerking 1.165.000 euro. Een zeer groot deel van dat budget is toegewezen aan het middenveld (ten minste 80%), in het bijzonder op basis van de BA 29.006.34.01.3300 Werkingssubsidies aan privéverenigingen voor acties en projecten in het kader van ontwikkelingssamenwerking en humanitaire hulp (865.000 euro vastleggings- en vereffeningskredieten op deze BA in januari 2021).

Deze BA dekt zowat de totaliteit van de bedragen toegewezen aan de projectoproep Zuid (425K van de 450K) en de projectoproep Solidair Wereldburgerschap (SWB) (178K van de 199K).

Het thema van de projectoproep Zuid betrof inclusieve en duurzame economische ontwikkeling. Inclusief betekent dat dankzij projecten één of meer wegens hun seksuele geaardheid, etnische afkomst, leeftijd, sociale klasse, handicap, enz. kwetsbare/gemarginaliseerde bevolkingscategorieën nieuwe kansen krijgen en kunnen deelnemen aan de besluitvormingsprocessen inzake economische ontwikkeling en in de winst kunnen delen.

Wat de projectoproep SWB betreft, ligt de nadruk op de DOD 10 (ongelijkheid verminderen). Deze DOD wil de ongelijkheid in de verschillende landen reduceren. Er bestaat nog zeer veel ongelijkheid in de wereld en dat zet een stevige rem op de economische en sociale ontwikkeling. Deze ongelijkheid is gebaseerd op inkomen, geslacht, leeftijd, handicap, seksuele voorkeur, zogenaamd ras,

*Étape 5: suivi et monitoring*

La dimension de genre sera analysée et discutée au minimum quatre fois par an lors de réunions d'équipe de la direction RELEX.

**AB 29.006.34.01.3300**

Subventions de fonctionnement aux associations privées pour des actions et des projets dans le cadre de la coopération au développement et de l'aide humanitaire

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : Direction des Relations extérieures

Personnes responsables : Geoffroy Clerckx, Directeur ff, gclerckx@sprb.brussels et Sophie Willaumez, Première Attachée ff, swillaumez@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

En 2021, le budget de la coopération bruxelloise s'élève à 1.165.000 euros. Une très grande part de ce budget est allouée à la société civile (de l'ordre de 80% minimum), en particulier sur la base de l'AB 29 006 34 01 3300 Subventions de fonctionnement aux associations privées pour des actions et des projets dans le cadre de la coopération au développement et de l'aide humanitaire (865.000 euros en crédits d'engagement et de liquidation sur cet AB en janvier 2021).

Cet AB couvre la quasi-totalité des montants alloués à l'Appel à projets Sud (425k sur 450K) et à l'Appel à projets Citoyenneté mondiale et solidaire (CMS) (178K sur 199K).

L'Appel à projets Sud avait pour thématique le développement économique inclusif et durable. «Inclusif» signifie que les projets concernés doivent permettre à une ou plusieurs catégories défavorisées/marginalisées de population (par leur orientation sexuelle, leur origine ethnique, leur âge, leur statut social, leurs handicaps, etc.) de profiter de nouvelles opportunités, de participer aux prises de décisions relatives au développement économique et d'en partager les bénéfices.

Quant à l'appel à projets CMS, il s'est focalisé sur l'ODD 10 «inégalités réduites». Cet ODD vise à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre. Beaucoup d'inégalités persistent à travers le monde et sont un réel frein à un développement économique et social. Ces inégalités sont basées sur : les revenus, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la race, la classe, l'origine ethnique,

klasse, etnische afkomst, godsdienst... Deze vormen van ongelijkheid hebben een negatieve impact op de reductie van armoede en ze doen het gevoel van welslagen en zelfvertrouwen van individuen teniet. Deze ongelijkheid geeft aanleiding tot vormen van discriminatie zoals racisme, onverdraagzaamheid tegen personen uit de LGBTQI-gemeenschap, religieuze intolerantie, genderongelijkheid, enz.

Gelet op de thema's van deze twee projectoproepen hebben meerdere gesubsidieerde projecten specifiek betrekking op gender, maar veel andere gesubsidieerde projecten van deze projectoproep kunnen ook een weerslag hebben op gender, zij het in mindere mate.

#### Projectoproep Zuid 2021

Van de zeven projecten die in 2021 gesubsidieerd werden, waren er drie die bijzondere aandacht besteedden aan de positie van de vrouwen, met als doel de genderdimensie beter te integreren in het Brusselse beleid inzake ontwikkelingssamenwerking. Een van de drie projecten (CIProC - inzake het vrouwelijke ondernemerschap in Kinshasa) wordt niettemin gefinancierd via een andere BA dan BA 29.006.34.01.3300. Voor deze BA bedraagt de som van de twee geselecteerde projecten 146.000 euro, dat wil zeggen bijna 15 % van het totale toegekende bedrag.

Project van Handicap International - Regio Rabat Salé Kénitra

- Titel van het project : Osons l'emploi inclusif !  
Publiek-private samenwerking ter verbetering van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van jongeren met een handicap en kwetsbare vrouwen in de regio Rabat Salé Kénitra
- Toegekende subsidie : 120.592 euro

Het project bestaat uit de consolidatie en de coördinatie van de inspanningen die de private en openbare diensten die in de regio Rabat-Salé-Kénitra verantwoordelijk zijn voor tewerkstelling leveren met het oog op de verbetering van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van vrouwen en personen met een handicap. Het project heeft ook betrekking op een betere operationalisering van het gewestelijke tewerkstellingsbeleid voor de meest kwetsbaren zoals kansarme vrouwen en jongeren met een handicap.

De uitvoering van dit project zou meer dan 40 van deze personen aan het werk moeten helpen.

Project van Adventist Development and Relief Agency Belgium (ADRA) - Kinshasa

la religion... Ces inégalités ont un impact négatif sur la réduction de la pauvreté et elles diminuent le sentiment d'accomplissement et l'estime de soi des individus. Elles amènent de nombreuses discriminations tel que le racisme, l'intolérance envers les personnes de la communauté LGBTQI, l'intolérance religieuse, l'inégalité de genre, etc.

Étant donné les thématiques de ces deux appels à projets, plusieurs projets subventionnés concernent plus particulièrement le gender, mais il est à noter que beaucoup d'autres projets subventionnés dans le cadre de ces deux appels à projets peuvent également avoir un impact sur le genre mais dans une moindre mesure.

#### Appel à projets Sud 2021

Sur les 7 projets subventionnés en 2021, 3 projets accordent une attention particulière à la place des femmes en vue de contribuer à une meilleure intégration de la dimension genre dans la politique bruxelloise de coopération au développement. Un des trois projets (CIProC – relatif à l'entreprenariat féminin à Kinshasa) est toutefois financé sur autre AB que l'AB 29.006.34.01.3300. Sur cet AB, les deux projets sélectionnés s'élèvent à 146.000 euros, c-à-d presque 15 % du montant global alloué.

Projet de Handicap International - Région de Rabat Salé Kénitra

- Titre du projet : Osons l'emploi inclusif !  
Partenariats public-privé pour améliorer l'employabilité des jeunes en situation de handicap et des femmes vulnérables dans la région de Rabat Salé Kénitra
- Subvention accordée : 120.592 euros

Le projet consiste en la consolidation et la coordination des efforts des acteurs de l'emploi, publics et privés, de la Région Rabat-Salé-Kénitra pour améliorer l'employabilité des femmes et des personnes en situation de handicap. Il porte aussi sur le renforcement de l'opérationnalisation de la stratégie régionale de l'emploi pour les publics les plus vulnérables (femmes vulnérables et jeunes en situation de handicap).

La mise en œuvre de ce projet devrait également permettre d'insérer plus de 40 d'entre eux dans l'emploi.

Projet d'Adventist Development and Relief Agency Belgium (ADRA) - Kinshasa

- Titel van het project : Ondersteuning van inkomensgenererende activiteiten van de leden van de vereniging Mamans Maraichères in de Kingabwawijk in Kinshasa
- Toegekende subsidie : 25.000 euro

Dit project beoogt de ondersteuning van 60 vrouwelijke leden van de vereniging Mamans Maraichères van Kingabwa voor het opzetten van duurzame inkomensgenererende activiteiten. Deze vrouwen zijn meestal gezinshoofd en hun verkoopactiviteiten zijn vaak de enige inkomensbron voor het gezin, dat gemiddeld uit zes personen bestaat.

Het zes maanden durende project zal zich voornamelijk toespitsen op opleiding over duurzame inkomensgenererende activiteiten, de toekenning van microkredieten, de organisatie van sessies voor ervaringsuitwisseling tussen de leden en de opvolging en begeleiding van de begunstigden.

De verwachte resultaten zijn een significante toename van de inkomens en de kennis van de begunstigden. Na deze periode van zes maanden zal de vereniging Mamans Maraichères ook in staat zijn de opleiding van de begunstigden zelf ter hand te nemen en om deel te nemen aan het microkredietensysteem.

#### Projectoproep Solidair wereldburgerschap

De geselecteerde projecten moeten de doelgroep sensibiliseren voor de feiten en uitdagingen inzake de Noord-Zuid-verhoudingen in verband met de doelstelling nr. 10 inzake duurzame ontwikkeling (ongelijkheid verminderen). Daarnaast moeten de gesubsidieerde projecten hoofdzakelijk afgestemd zijn op Brusselse jongeren (tussen 12 en 25 jaar), hoewel ze aanvullend/bijkomend op andere doelgroepen gericht mogen zijn. Hoewel alle projecten dus draaien rond het verminderen van ongelijkheid, legt een project specifiek de nadruk op genderongelijkheid.

Het CHanGE-project – Campaign for sexual Health & Gender Equality 2022 van UCOS

Toegekende subsidie : 22.400 euro

De vereniging stelt een project met drie acties voor :

- oprichten van een expertengroep samengesteld uit verschillende spelers (vertegenwoordigers van organisaties uit de Brusselse diaspora, medewerkers van genderorganisaties, experts in dekolonisering...). Deze expertengroep bepaalt de inhoud en de strategische richting van het onderzoek dat vereist is voor de dekolonisering van de genderbeweging in België. Voorbeelden van onderzoeksvragen : kan de abortusbeweging in België iets opsteken van het pro-abortusmilitantisme elders

- Titre du projet : Appui aux activités génératrices de revenus des membres de l'association des « Mamans Maraichères » dans le quartier Kingabwa, Ville de Kinshasa
- Subvention accordée : 25.000 euros

Ce projet, vise à soutenir 60 femmes membres de l'association des « Mamans Maraichères » de Kingabwa pour la mise en place d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) durables. Ces femmes sont pour la plupart cheffe de famille et leur activité de vente est souvent l'unique source de revenu pour le foyer composé en moyenne de 6 personnes.

Le projet de 6 mois aura comme activités principales la formation sur les activités génératrices des revenus, l'octroi de microcrédits, l'organisation de séances de partage d'expérience entre les membres et le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires.

Les résultats attendus sont une augmentation significative des revenus et des connaissances des bénéficiaires. Suite à cette période de 6 mois, l'association des « Mamans Maraichères » sera également capable de prendre le relais dans la formation de bénéficiaires et d'être partie prenante du système de microcrédit.

#### Appel à projet Citoyenneté mondiale et solidaire

Les projets sélectionnés doivent sensibiliser le public cible à des réalités et des enjeux « Nord-Sud » en lien avec l'objectif de développement durable n° 10 Inégalités réduites. De plus, les projets subsidiés doivent s'adresser prioritairement aux jeunes (entre 12 et 25 ans) bruxellois, même s'ils peuvent toucher d'autres publics complémentaires/supplémentaires. Si tous les projets traitent donc de la réduction des inégalités, l'un d'eux se penche en particulier sur l'inégalité de genre.

Projet « CHanGE – Campaign for sexual Health & Gender Equality 2022 » de UCOS

Subvention octroyée : 22.400 euros

L'association propose un projet en trois actions :

- mise en place d'un groupe d'experts composé de différents acteurs (représentants d'organisations de la diaspora bruxelloise, collaborateurs d'organisations de genre, experts en décolonisation...). Ce groupe d'experts détermine le contenu et l'axe stratégique de la recherche nécessaire à la décolonisation du mouvement de genre en Belgique. Exemples de questions de recherche : le mouvement pour l'avortement en Belgique peut-il apprendre du militantisme pour l'avortement ailleurs

in de wereld om minderheidsgroepen in België beter te begrijpen? Bekijken we ongelijkheid tussen de geslachten in het Zuiden te veel door een koloniale bril en is het begrip van de cultuur de sleutel om deze kwestie te begrijpen?

- Tegelijk zullen 12 Brusselse jongeren tussen 18 en 25 worden geselecteerd; ze zullen de centrale figuren worden in het onderzoek en de toekomstige campagne;
- UCOS voorziet in een periode van uitwisseling tussen deze jongeren en militanten elders; deze uitwisselingen kunnen in België plaatsvinden of in de vorm van studiereizen naar het buitenland, afhankelijk van de gekozen richting en strategische keuzes van de expertengroep.

#### *Fase 2: analyse*

Gelet op het thema van de twee projectoproepen, konden bepaalde projecten een belangrijk genderaspect behelzen zelfs als dit op zich geen criterium vormde.

In het kader van de ontwikkelingssamenwerking schenken de projectdragers over het algemeen bijzondere aandacht aan het genderaspect. In ontwikkelingslanden valt de rolverdeling tussen mannen en vrouwen vaker uit in het nadeel van vrouwen dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Wereldwijd is van de arme bevolking 70% vrouw. De gelijkheid tussen de geslachten en de verzelfstandiging van vrouwen vormen een van de hoekstenen voor economische groei en een vermindering van de armoede, voor duurzame ontwikkeling en het behalen van alle Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen. Heel wat studies en talrijke projecten hebben immers aangetoond dat de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen pas bereikt kunnen worden als er een transversale genderbenadering in is opgenomen met het oog op een gelijke behandeling van vrouwen en mannen.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De gesubsidieerde instellingen regelmatig herinneren aan hun verplichting om in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie.

#### *Fase 4: actieplan*

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

dans le monde pour mieux comprendre les groupes minoritaires en Belgique? Considérons-nous trop l'inégalité entre les sexes dans le Sud à travers des lunettes coloniales et la compréhension de la culture est-elle la clé pour comprendre la question?

- en même temps, 12 jeunes bruxellois de 18 à 25 seront sélectionnés; ils seront les figures centrales de la recherche et de la campagne à venir;
- UCOS prévoit une période d'échange entre ces jeunes et des militants d'ailleurs; ces échanges peuvent avoir lieu en Belgique ou sous la forme de voyages de recherche à l'étranger, en fonction de l'orientation et du choix stratégique du groupe d'experts.

#### *Étape 2: analyse*

Étant donné la thématique des deux appels à projets, certains projets pouvaient avoir une dimension genre importante même si ce n'était pas un critère en tant que tel.

Dans le cadre de la coopération au développement, les porteurs de projets prêtent généralement une attention particulière à la dimension genre. En effet, dans les pays en voie de développement, la répartition des rôles entre femmes et hommes peut être en défaveur des femmes de manière plus récurrente et plus importante qu'en Région de Bruxelles-Capitale. Les femmes constituent près de 70% de la population pauvre au niveau mondial. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constituent une des clefs de voûte de la croissance et de la réduction de la pauvreté, du développement durable et de l'atteinte de tous les Objectifs de développement durable pour le développement. D'ailleurs de nombreuses études et projets ont montré que les Objectifs de développement durable ne peuvent être atteints qu'à la condition d'intégrer une approche transversale de genre en vue de l'égalité des femmes et des hommes.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés leur obligation de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Examiner la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides.

#### *Étape 4: plan d'action*

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

*Fase 5: opvolging en monitorin*

Door middel van een volgens geslacht opgedeelde analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in de Brusselse ontwikkelingssamenwerking op de voorgrond te plaatsen.

**BA 29.005.38.02.3132**

Werkingsubsidies voor privéverenigingen met een commercieel statuut met het oog op het promoten van het imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via sport

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : Directie Externe Betrekkingen

Verantwoordelijke personen :

Geoffroy Clerckx, wnd. Directeur, gclerckx@gob.brussels

Anne-Lise Janssens, Assistente, aljanssens@gob.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

In 2021 bedroeg het totale budget van de projectoproep Sport tot 3.500.000 euro. Het grootste deel daarvan, nl. 2.376.000 euro, wordt toegekend via BA 29 005 38 02 3132 Werkingsubsidies voor privéverenigingen met een commercieel statuut met het oog op het promoten van het imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via sport.

Aan de verenigingen wordt gevraagd het aantal meisjes te verduidelijken in verhouding tot het totale aantal jongeren dat betrokken is bij de te subsidiëren projecten. Bovendien geeft het reglement van de projectoproep voorrang aan sociale cohesieprojecten, die bij de evaluatie van het project meer punten krijgen, en bijgevolg dus ook meer financiële middelen.

Om het totale aandeel te berekenen van de subsidie dat wordt gebruikt voor meisjes werd de regel van drie toegepast : (totale subsidie/totaal aantal jongeren) x aantal meisjes.

Op deze manier komen we voor deze BA op 524.722,00 euro, of iets meer dan 22 %.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la coopération au développement bruxelloise.

**AB 29.005.38.02.3132**

Subventions de fonctionnement aux associations privées à statut commercial en vue de la promotion de l'image de la Région de Bruxelles-Capitale via le sport

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : Direction des Relations extérieures

Personnes responsables :

Geoffroy Clerckx, Directeur ff, gclerckx@sprb.brussels

Anne-Lise Janssens, Assistente – aljanssens@sprb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

En 2021, le budget total de l'Appel à projet Sport s'élève à sur 3.500.000 euros. La majorité de ce budget, à savoir 2.376.000 euros est allouée via l'AB 29 005 38 02 3132 Subventions de fonctionnement aux associations privées à statut commercial en vue de la promotion de l'image de la Région de Bruxelles-Capitale via le sport.

Il est demandé aux associations de préciser le nombre de filles par rapport à la totalité des jeunes impliqués dans les projets à subsidier. Par ailleurs, le règlement de l'appel à projets donne priorité aux projets de cohésion sociale qui obtiennent plus de points lors de l'évaluation du projet et par conséquent plus de moyens financiers.

Pour le calcul, une règle de trois a été appliquée pour calculer le ratio total du subsidie utilisé pour les filles : (total subvention/ total nombre de jeunes) x nombre de filles.

Nous arrivons ainsi pour cet AB à 524.722,00 euros, ce qui représente un peu plus de 22 %.

*Fase 2: analyse*

We zijn afhankelijk van de ingediende projecten, die niet allemaal gericht zijn op gender equality maar ook op sociale cohesie, handisport,... waarbij soms weinig jonge meisjes zich inschrijven, want dat is niet het enige selectie-criterium voor de projecten.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

*Fase 4: actieplan*

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brussels sportleven op de voorgrond te plaatsen.

**BA 03.004.08.01.1211**

Aankoop van goederen en diensten in het kader van de technische assistentie

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijken :

Evi Cornelis

Directrice

ecornelis@gob.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze BA is voorbehouden aan uitgaven van de directie EFRO voor de uitvoering van haar opdrachten. Deze BA omvat bijvoorbeeld de kosten die verband houden met de

*Étape 2: analyse*

Nous sommes tributaires des projets soumis qui ne sont pas tous orientés gender equality mais aussi cohésion sociale, handisport... avec parfois peu de jeunes filles inscrites, car ce n'est pas l'unique critère de sélection des projets.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

*Étape 4: plan d'action*

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans le sport bruxellois.

**AB 03.004.08.01.1211**

Achat de biens et services dans le cadre de l'assistance technique

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personnes responsables :

Evi Cornelis

Directrice

ecornelis@sprb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette AB est réservée aux dépenses effectuées par la direction FEDER pour mener à bien ses missions. Elle regroupe par exemple les frais liés à la communication

communicatie over het programma, maar ook dienstopdrachten (juridisch advies, evaluatie van het programma, boekhoudkundige hulp, enz.).

#### *Fase 2: analyse*

De uitgaven in verband met de technische assistentie gebeuren met inachtneming van de wetgeving op de overheidsopdrachten. Sinds 1 januari 2019 wordt de gelijkkansentest uitgevoerd. Deze test gaat na of er aandacht wordt besteed aan de eventuele impact van een overheidsopdracht op meerdere gelijkkansencriteria.

De overheidsopdracht voor diensten: «Tussentijdse transversale evaluatieopdracht (bestek nr. 2019/BGC/EFRO14-20/PE1)» heeft onder meer tot doel te analyseren in hoeverre het Operationeel Programma EFRO 2014-2020 en de geselecteerde projecten ervoor gezorgd hebben dat er rekening wordt gehouden met de gelijkheid van mannen en vrouwen.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De uitgaven die in het kader van deze BA worden gedaan, hebben geen impact op gender. Als dit het geval zou zijn, zal de gelijkkansentest dit bepalen.

Bovenop deze vaststelling moet er in het bestek rekening worden gehouden met de genderdimensie, ongeacht of het een opdracht voor diensten dan wel voor leveringen betreft. Dit aspect moet de inschrijvers sensibiliseren voor deze kwestie en hen hun offerte doen aanpassen.

#### *Fase 4: actieplan*

De documenten van overheidsopdrachten betreffende de technische assistentie moeten zoveel mogelijk rekening houden met de genderdimensie.

Daartoe zal de gelijkkansencorrespondent zich eerst meer over deze aspecten moeten vormen en vervolgens de juristen die belast zijn met overheidsopdrachten betreffende de technische assistentie over dit onderwerp moeten inlichten om ervoor te zorgen dat het volledige wettelijke kader wordt nageleefd.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest worden uitgevoerd zoals de regelgeving het bepaalt.

#### *Fase 5: opvolging en monitorin*

De genderdimensie zal minstens viermaal per jaar worden besproken tijdens teamvergaderingen van de directie EFRO.

sur le programme mais également des missions de service (conseil juridique, évaluation du programme, aide comptable, etc.).

#### *Étape 2: analyse*

Les dépenses liées à l'assistance technique se font dans le respect de la législation sur les marchés publics. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le test égalité des chances est effectué. Ce test veille à ce qu'une attention soit portée à l'égard des éventuels impacts du marché public sur plusieurs critères d'égalité des chances.

Le marché public de services: «Mission d'évaluation transversale à mi-parcours (Cahier spécial des charges n° 2019/BCR/FEDER14-20/PE1)» a entre autres pour objectif d'analyser dans quelle mesure le Programme Opérationnel FEDER 2014-2020 et les projets sélectionnés ont permis de prendre en compte l'égalité des hommes et des femmes.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

*A priori*, les dépenses réalisées dans le cadre de cette AB n'ont pas d'impact sur le genre. Si ce devait être le cas, le test égalité des chances le stipulera.

Au-delà de ce constat, il y aurait lieu d'intégrer la dimension genre dans le cahier spécial des charges que ce soit pour un marché de services ou de fournitures. Cet aspect permettra de sensibiliser les soumissionnaires sur cette question et d'adapter leur offre.

#### *Étape 4: plan d'action*

Les documents des marchés publics relatifs à l'assistance technique devront intégrer la prise en compte de la dimension genre dans la mesure du possible.

Pour se faire le.a. correspondant.e en égalité des chances, devra dans un premier temps se former plus à ces aspects et devra ensuite informer les juristes en charge des marchés publics relatifs à l'assistance technique sur le sujet afin de veiller au respect entier du cadre légal.

Parallèlement, le test égalité des chances sera réalisé comme le prévoit la réglementation.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

La dimension de genre sera discutée au minimum quatre fois par an lors de réunions d'équipe de la direction FEDER.



**III.8. Brussel ConnectIT (BCIT)****BA 04.004.34.01.3300**

Projecten inzake Administratieve Vereenvoudiging

Betrokken bestuur : GOB – Brussel ConnectIT

Betrokken directie : easy.brussels

Proces of politiek : proces

Verantwoordelijke persoon :

Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels

Grégoire DUPUIS, project assistent, gdupuis@sprb.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze BA stelt easy.brussels in staat verschillende soorten acties in verband met administratieve vereenvoudiging te financieren, hoofdzakelijk via overheidsopdrachten.

Stappen in het proces :

1. easy.brussels stelt vast dat er behoefte is aan bijstand van een externe dienstverlener (communicatieactie, ontwikkeling, studie, enz.) ;
2. easy.brussels voert een openbare aanbestedingsprocedure uit, met inbegrip van een « gelijke kansen »-test indien de opdracht dit vereist ;
3. Het contract wordt toegekend en de missie begint.

Gegevens :

easy.brussels vult de gelijkkansentest in voor de contracten die dat vereisen.

Zo heeft easy.brussels in 2020 een overheidsopdracht uitgevoerd voor een bedrag van 150.808,35 euro voor de voorbereiding van een regionale webstrategie. In het kader van dit contract werd de gelijkkansentest uitgevoerd. De conclusie van de test was dat er bij dit project geen sprake was van een specifiek gendereffect.

easy.brussels verzamelt momenteel geen geslacht gerelateerde gegevens in zijn projecten.

**III.8. Bruxelles ConnectIT (BCIT)****BA 04.004.34.01.3300**

Projets dans le cadre de la Simplification Administrative

Administration concernée : SPRB – Bruxelles ConnectIT

Direction concernée : easy.brussels

Processus ou politique : processus

Personnes responsables :

Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels

Grégoire DUPUIS, assistant de projet, gdupuis@sprb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette AB permet à easy.brussels de financer différents types d'actions relatives à la simplification administrative, principalement via des marchés publics.

Étapes du processus :

1. easy.brussels identifie un besoin d'assistance par un prestataire externe (action de communication, développement, étude, etc.) ;
2. easy.brussels réalise une procédure de marché public, en ce compris un test « égalité des chances » si le marché le nécessite ;
3. Le marché est attribué et la mission débute.

Données :

easy.brussels complète le test égalité des chances pour les marchés qui le nécessitent.

A titres d'exemple, en 2020, easy.brussels a réalisé un marché public pour un montant de 150.808,35 euros en vue de la préparation d'une stratégie web régionale. Dans le cadre de ce marché, le test égalité des chances a été complété. Le test a conclu à l'absence d'impact spécifique relatif au genre dans le cadre de ce projet.

easy.brussels ne collecte actuellement pas de données relatives au genre dans le cadre de ses projets.

*Fase 2: analyse*

De gelijkekansentest die easy.brussels in het kader van zijn overheidsopdrachten heeft uitgevoerd, leiden tot de conclusie dat er geen sprake is van een specifiek gendereffect.

Het ontbreken van geslacht gerelateerde gegevens maakt een analyse niet mogelijk

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Sommige door deze BA gefinancierde projecten lenen zich, ook al behoeft de gelijkekansentest niet te worden voltooid, voor het verzamelen van statistische gegevens: dit is met name het geval voor de opleidings- en voorlichtingsacties van het agentschap bij ambtenaren en gebruikers (met name ondernemingen), die bijvoorbeeld betrekking hebben op elektronische facturering, online-overheidsopdrachten, digitale administratieve instrumenten, enz.

Toekomstige acties van easy.brussels zouden, waar nodig, het verzamelen van dergelijke gegevens kunnen omvatten.

*Fase 4: actieplan*

Zorgen voor het verzamelen van statistische gegevens over het geslacht van de deelnemers aan voor dit doel geschikte easy.brussels-projecten.

*Fase 5: opvolging en monitorin*

Verzamelen en analyseren van gegevens, en zo nodig voorstellen van specifieke acties.

**BA 04.004.08.01.1221**

Betaling van de door IRISteam geleverde diensten

Betrokken bestuur : GOB – Brussel ConnectIT

Betrokken directie : easy.brussels

Proces of politiek : proces

Verantwoordelijke persoon :

Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels

Grégoire DUPUIS, project assistent, gdupuis@sprb.brussels

*Étape 2: analyse*

Les tests égalité des chances complétés par easy.brussels dans le cadre de ses marchés publics concluent à l'absence d'impact spécifique lié au genre.

L'absence de données relatives au genre ne permet pas de mener une analyse.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Certains des projets financés par cette AB, même s'ils ne nécessitent pas de compléter le test égalité des chances, se prêtent à la collecte de données statistiques: c'est notamment le cas des actions de formation et d'information menées par l'agence auprès des fonctionnaires et des usagers (en particulier les entreprises), relatives par exemple à la facturation électronique, aux marchés publics en ligne, aux outils administratifs numériques, etc.

Les actions futures d'easy.brussels pourraient prévoir une telle collecte de données lorsqu'elles s'y prêtent.

*Étape 4: plan d'action*

Prévoir dans les projets d'easy.brussels qui s'y prêtent une collecte de données statistiques relatives au genre des participants.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Collecte et analyse des données, et proposition d'actions spécifiques si nécessaire.

**AB 04.004.08.01.1221**

Paiement de services fournis par IRISteam

Administration concernée : SPRB – Bruxelles ConnectIT

Direction concernée : easy.brussels

Processus ou politique : processus

Personnes responsables :

Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels

Grégoire DUPUIS, assistant de projet, gdupuis@sprb.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Sinds 2017 doet easy.brussels een beroep op IRISteam-personeel, via oproepen voor middelen, om IT-projecten uit te voeren. Sinds 2018 financiert deze AB de diensten van dit personeel.

Stappen in het proces :

1. easy.brussels dient bij IRISteam een verzoek om middelen in, waarin het vereiste profiel wordt geschetst ;
2. IRISteam stelt een kandidaat voor ;
3. De kandidaat wordt geïnterviewd door easy.brussels ;
4. De succesvolle kandidaat treedt in functie.

Gegevens :

Tot 2020 zijn alle kandidaten die aan easy.brussels zijn voorgesteld in het kader van een IRISteam-oproep voor middelen, mannen. Sinds 2020 zijn ook verscheidene vrouwelijke kandidaten voorgedragen.

*Fase 2: analyse*

Van de 4 IRISteam-agenten die in 2021 door deze AB worden gefinancierd, is 50 % man en 50 % vrouw.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Rekening houdend met de verdeling van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, formuleert easy.brussels geen aanbevelingen voor actie.

*Fase 4: actieplan*

Het CIBG is verantwoordelijk voor het personeel van het IRISteam en de agenten die aan easy.brussels worden voorgesteld.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Systematisch onderzoek naar het geslacht van voorgestelde IRISteam-medewerkers en zo nodig voorstellen van maatregelen.

**BA 04.004.34.01.3300**

Projectsubsidies aan privé verenigingen inzake Administratieve Vereenvoudiging

Betrokken bestuur : GOB – Brussel ConnectIT

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Depuis 2017, easy.brussels a recours au personnel d'IRISteam, via des appels à ressources, pour réaliser des projets informatiques. Depuis 2018, cette AB finance les prestations de ce personnel.

Étapes du processus :

1. easy.brussels soumet un appel à ressources à IRISteam, présentant le profil recherché ;
2. IRISteam propose un candidat ;
3. Le candidat est interviewé par easy.brussels ;
4. Le candidat retenu entre en fonction.

Données :

Jusque 2020, tous les candidats proposés à easy.brussels dans le cadre d'un appel à ressources IRISteam étaient de genre masculin. Depuis 2020, plusieurs candidates féminines ont également été proposées.

*Étape 2: analyse*

Sur les 4 agents IRISteam financés par cette AB en 2021, 50 % sont de genre masculin et 50 % de genre féminin.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Compte tenu de la répartition entre les agents masculins et féminins, easy.brussels n'identifie pas de recommandations d'actions à mener.

*Étape 4: plan d'action*

Le CIRB est responsable des effectifs d'IRISteam et des agents proposés à easy.brussels.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Prise en compte systématique du genre des agents IRISteam proposés et proposition de mesures si nécessaire.

**AB 04.004.34.01.3300**

Subventions pour des projets aux associations privées dans le cadre de la Simplification Administrative

Administration concernée : SPRB – Bruxelles ConnectIT

Betrokken directie : easy.brussels

Proces of politiek : proces

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels

Grégoire DUPUIS, project assistent, gdupuis@sprb.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Dankzij deze BA kan easy.brussels via subsidies steun verlenen aan acties die verband houden met administratieve vereenvoudiging die door privé entiteiten worden uitgevoerd.

Het wordt voornamelijk gebruikt om een jaarlijkse subsidie toe te kennen aan de vzw Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brulocalis), in het kader van een in 2016 gesloten samenwerkingsovereenkomst. In 2019 kon dankzij deze BA ook een project van de vzw Espace Cultures et Développement over digitale inclusie worden ondersteund.

In 2020 en 2021 kon easy.brussels wegens de gezondheidscrisis geen andere initiatieven steunen dan de jaarlijkse subsidie aan Brulocalis.

Stappen in het proces :

1. Een private entiteit vraagt een subsidie aan bij easy.brussels ;
2. easy.brussels onderzoekt de sollicitatie, met inbegrip van het invullen van de gelijkkansentest ;
3. Als het project relevant wordt geacht, stelt easy.brussels de regering voor om via een regeringsbesluit een subsidie toe te kennen.

Gegevens :

easy.brussels voert voorafgaand aan het voorstel tot toekenning van elke subsidie een gelijkkansentest uit.

In het geval van de jaarlijkse subsidie aan Brulocalis komt deze test normaliter tot de conclusie dat het project geen specifiek effect heeft vanuit een genderperspectief.

In het geval van de subsidie aan de non-profitorganisatie Espace Cultures et Développement merkte de test op dat « de statuten van de begunstigde vzw onder haar operationele

Direction concernée : easy.brussels

Processus ou politique : processus

Personnes responsables :

Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels

Grégoire DUPUIS, assistant de projet, gdupuis@sprb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette AB permet à easy.brussels de soutenir, par des subsides, des actions relatives à la simplification administrative menées par des entités privées.

Elle sert principalement à octroyer un subside annuel à l'ASBL Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (Brulocalis), dans le cadre d'un accord de collaboration conclu en 2016. En 2019, cette AB a également permis de soutenir un projet de l'ASBL Espace Cultures et Développement relatif à l'inclusion numérique.

En 2020 et 2021, la crise sanitaire a empêché easy.brussels de soutenir d'autres initiatives en dehors du subside annuel à Brulocalis.

Étapes du processus :

1. Une entité privée introduit une demande de subside auprès d'easy.brussels ;
2. easy.brussels examine la demande, y compris en complétant le test « égalité des chances » ;
3. Si le projet est jugé pertinent, easy.brussels propose au Gouvernement d'octroyer un subside via un Arrêté du Gouvernement.

Données :

easy.brussels complète un test égalité des chances préalablement à la proposition d'octroi de chaque subside.

Dans le cas du subside annuel à Brulocalis, ce test conclut normalement que le projet n'a pas d'impact spécifique du point de vue du genre.

Dans le cas du subside à l'ASBL Espace Cultures et Développement, le test a relevé que « les statuts de l'ASBL bénéficiaire incluent, parmi ses objectifs

doelstellingen de « bevordering van vrouwen » omvatten », en dat het derhalve « redelijk was aan te nemen dat met dit element rekening wordt gehouden in de activiteiten van de begunstigde, ook al wordt het in dit project niet expliciet naar voren gebracht ».

Voorts werd in de test geconcludeerd dat « het effect van het project positief zal zijn voor iedereen die op grond van zijn geslacht statistisch meer kans loopt een administratieve procedure te moeten doorlopen waarvoor digitale instrumenten bestaan die het doorlopen ervan vergemakkelijken : deze mensen zullen toegang krijgen tot de nodige informatie en opleiding om er gebruik van te maken ».

Het project bestond uit informatie- en demonstratiestands over e-overheidstools (eBox, Itsme, enz.) voor burgers op openbare evenementen (markten, vlooiemarkten, enz.), en uit informatiesessies voor gemeentepersoneel. Bij elk evenement verzamelde de begunstigde statistieken over de leeftijdsgroep en het geslacht (V/M) van de deelnemers.

*Fase 2: analyse*

Het activiteitenverslag van het gesubsidieerde project van de vzw Espace Cultures et Développement (alleen beschikbaar in het Frans) bevat de volgende tabel, waarin de verzamelde gegevens over het geslacht (V/M) en de leeftijdsgroep van de deelnemers zijn samengevat :

	Femmes			Hommes			Pas renseigné	Total
	sexe	âge	sexe	âge	âge	sexe		
Activistes	30	40	25	12	16	21	70	280
Public							138	138
Associative et Lambani	4	10		7	30		44	70
Grandjean	5	10	13	3	10	13	50	107
Salut d'elles	3	23	7	4	40	12	140	140
Amathea	12	24	11	13	30	15	100	100
Landin	7	24		10	1		35	70
Salut Louis	4	10	11	14	17	13	199	199
Microthèque	22	130	40	20	111	71	414	414
Lezoo	23	109	32	17	17	32	323	323
Bibliothèque St Agathe	5	17	4	5	7	7	46	46
Ardenberg	4	12	6	1	17	6	37	71
Acte de Brucelles	72	148	68	26	209	122	635	635
De'v'ent'v'ent'	10	10	18	18	14	14	140	140
Evène	3	17	5		17	14	59	59
Associative	4	12	7		7	2	32	32
							0	0
							0	0
							0	0
Total	230	790	302	240	770	310	224	2000
Percentages	49%	39,1%	11,7%	6,3%	21,1%	12,0%	22,0%	

\* résidents lors du passage  
\*\* Pas d'événements

Uit deze gegevens blijkt dat de percentages mannen en vrouwen die aan de evenementen hebben deelgenomen zeer dicht bij elkaar liggen, met iets meer vrouwen (51 %) dan mannen (49 %).

Er zij op gewezen dat 224 deelnemers hun geslacht niet hebben ingevuld, en dat het voor deze verzameling gebruikte formulier geen andere geslachtsopties bood dan « vrouw » en « man ».

opérationnels, la « promotion de la femme » », et qu'il était donc « raisonnable d'estimer que cet élément est pris en compte dans les activités du bénéficiaire même s'il n'est pas explicitement mis en avant dans ce projet ».

De plus, le test a conclu que « l'impact du projet sera positif pour toute personne qui, en raison de son genre, a statistiquement plus de chances de devoir accomplir une démarche administrative pour laquelle il existe des outils numériques qui la rendent plus simple à accomplir : ces personnes auront accès à l'information et la formation nécessaires pour en tirer parti ».

Le projet a consisté en la tenue de stands d'information et de démonstration portant sur des outils administratifs en ligne (eBox, Itsme, etc.), à l'attention des citoyens, lors d'évènements publics (marchés, brocantes, etc.), ainsi qu'en des sessions d'information à destination des agents communaux. Lors de chaque évènement, le bénéficiaire a collecté des statistiques relatives à la tranche d'âge et au genre (F/M) des participants.

*Étape 2: analyse*

Le rapport d'activités du projet subsidié de l'ASBL Espace Cultures et Développement inclut le tableau suivant, qui récapitule les données collectées relatives au genre (F/M) et à la tranche d'âge des participants :

	Femmes			Hommes			Pas renseigné	Total
	sexe	âge	sexe	âge	âge	sexe		
Activistes	30	40	25	12	16	21	70	280
Public							138	138
Associative et Lambani	4	10		7	30		44	70
Grandjean	5	10	13	3	10	13	50	107
Salut d'elles	3	23	7	4	40	12	140	140
Amathea	12	24	11	13	30	15	100	100
Landin	7	24		10	1		35	70
Salut Louis	4	10	11	14	17	13	199	199
Microthèque	22	130	40	20	111	71	414	414
Lezoo	23	109	32	17	17	32	323	323
Bibliothèque St Agathe	5	17	4	5	7	7	46	46
Ardenberg	4	12	6	1	17	6	37	71
Acte de Brucelles	72	148	68	26	209	122	635	635
De'v'ent'v'ent'	10	10	18	18	14	14	140	140
Evène	3	17	5		17	14	59	59
Associative	4	12	7		7	2	32	32
							0	0
							0	0
							0	0
Total	230	790	302	240	770	310	224	2000
Percentages	49%	39,1%	11,7%	6,3%	21,1%	12,0%	22,0%	

\* résidents lors du passage  
\*\* Pas d'événements

Ces données indiquent que les pourcentages d'hommes et de femmes ayant participé aux évènements sont très proches, avec légèrement plus de femmes (51 %) que d'hommes (49 %).

Notons que 224 participants n'ont pas renseigné leur genre, et que le formulaire utilisé pour cette collecte ne proposait pas d'autre option de genre que « femme » et « homme ».

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De in het kader van het project Espace Cultures et Développement verzamelde gegevens laten een bijna gelijke verdeling van mannen en vrouwen onder de deelnemers zien, waaruit niet kan worden geconcludeerd dat er behoefte is aan specifieke acties op dit niveau.

Andere door easy.brussels gesubsidieerde acties moeten, wanneer zij de deelname van gebruikers inhouden, ook een dergelijke gegevensverzameling omvatten.

Deze verzamelingen moeten de gebruiker ook de mogelijkheid bieden een ander geslacht dan « vrouw » of « man » aan te geven.

*Fase 4: actieplan*

easy.brussels zal ook in de toekomst statistische gegevens verzamelen over het geslacht van de deelnemers aan relevante gesubsidieerde projecten.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Opneming van een verzameling van statistische gegevens inzake gender en analyse van deze gegevens in de algemene evaluatie van de gesubsidieerde projecten na de voltooiing ervan, met het oog op de vaststelling van eventueel noodzakelijke acties.

**III.9. Urban.Brussels (Brussel Stedenbouw en Erfgoed)****BA 33 001 07 01 1111****BA 33 001 07 02 1112**

Bezoldiging van het personeel

Betrokken bestuur : URBAN

Betrokken directie : directie Human Resources

Verantwoordelijken :

Muriel Callebaut

Directrice HR

mcallebaut@urban.brussels

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Les données collectées dans le cadre du projet de l'ASBL Espace Cultures et Développement montrent une répartition presque égale des hommes et des femmes parmi les participants, ce qui ne permet pas de conclure à la nécessité d'actions spécifiques à ce niveau.

D'autres actions subsidiées par easy.brussels, lorsqu'elles impliquent la participation d'utilisateurs, doivent également inclure une telle collecte de données.

Ces collectes devraient également inclure la possibilité pour l'utilisateur de renseigner un genre autre que « femme » ou « homme ».

*Étape 4: plan d'action*

easy.brussels continuera à inclure une collecte de données statistiques relatives au genre des participants dans les projets subsidiés qui s'y prêtent.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Inclusion d'une collecte de données statistiques relatives au genre, et analyse de ces données dans l'évaluation globale des projets subsidiés après leur conclusion, en vue d'identifier d'éventuelles actions nécessaires.

**III.9. Urban.Brussels (Bruxelles Urbanisme et Patrimoine)****BA 33 001 07 01 1111****BA 33 001 07 02 1112**

Rémunération du personnel

Administration concernée:URBAN

Direction concernée : Direction des ressources humaines

Personnes responsables :

Muriel Callebaut

Directrice RH

mcallebaut@urban.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De cijfergegevens m.b.t. het personeel van Urban zijn afkomstig van het door de diversiteitscommissie opgestelde verslag van 2021 :

Wat betreft het statuut van het personeel, ziet de opdeling van de cijfers per geslacht er als volgt uit :

<b>Het volledige personeel / Ensemble du personnel</b>	<b>Niveau D</b>	<b>Niveau C</b>	<b>Niveau B</b>	<b>Niveau A</b>	<b>Niveau A Management</b>	<b>Tota(a)l</b>	<b>%</b>
Vrouwen/Femmes	9	41	35	96	12	193	66,32
Mannen/Hommes	8	9	20	51	10	98	33,68
<b>Statutair / Statutaire</b>	<b>Niveau D</b>	<b>Niveau C</b>	<b>Niveau B</b>	<b>Niveau A</b>	<b>Niveau A Management</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Vrouwen/Femmes</b>	0	23	18	35	11	87	63,04
<b>Mannen/Hommes</b>	1	7	13	21	9	51	36,96
<b>Contractueel / Contractuel</b>	<b>Niveau D</b>	<b>Niveau C</b>	<b>Niveau B</b>	<b>Niveau A</b>	<b>Niveau A Management</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Vrouwen/Femmes</b>	9	18	17	61	1	106	69,28
<b>Mannen/Hommes</b>	7	2	7	30	1	47	30,72

*Fase 2: analyse*

De hier door de diversiteitscommissie aangehaalde gegevens worden getoetst aan het Loonkloofrapport 2021 (« De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België », editie 2021), waarin relevante indicatoren voor Belgische overheidsdiensten aan bod komen.

Er is eveneens gepland dat de diversiteitscommissie de per geslacht uitgesplitste gegevens, die zich bij de personeelsdienst van de GOB bevinden, opvraagt en analyseert. Het betreft gegevens over de situatie van het personeel die verband houden met de loonkloof: deeltijds werk, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, arbeidsduur, ziekteverlof wegens overmacht, toegang tot extralegale voordelen en maaltijdcheques enz.

De diversiteitscommissie wijst op een aandeel van 66 % vrouwen bij Urban. Dit percentage dient evenwel te worden genuanceerd door de indicator « deeltijds werk ». Vrouwen werken immers vaker deeltijds en dit heeft een grote invloed op het loonverschil. Als we echter het gemiddelde van de deeltijdse arbeid in België voor 2018 toepassen (dit gemiddelde bedraagt 43,5 % bij de werkneemsters en 11,0 % bij de werknemers), dan zou het

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les données quantitatives du personnel d'Urban sont issues du rapport établi en 2021 par la Commission Diversité.

Les données quantitatives ventilées par sexe au niveau du statut du personnel sont les suivantes :

*Étape 2: analyse*

Les données relevées par la commission diversité sont ici mis en regard avec les indicateurs de discrimination genrée relevés dans le Rapport 2021 sur l'écart salarial en Belgique, qui sont pertinents pour les services publics belges.

Il est également prévu que les données ventilées par sexe, localisées auprès du service des ressources humaines du SPRB, soient relevés et analysés par la commission diversité. Il s'agit de la situation du personnel en terme d'écart salarial : temps partiel, état civil et composition du ménage, durée du travail, congés de maladie pour force majeure, accès aux avantages extra-légaux et aux chèques repas.

La commission diversité indique une proportion de 66 % de femmes chez Urban. Cependant, ce chiffre doit être nuancé par l'indicateur du travail à temps partiel, plus fréquent chez les femmes et qui joue un rôle essentiel sur l'écart salarial. Or, si on applique la moyenne du travail à temps partiel relevé en Belgique pour 2018 – qui est de 43,5 % chez les travailleuses et 11,0 % chez les travailleurs - la proportion en fonction du taux de présence par

aandeel op grond van de aanwezigheidsgraad per werkdag bij Urban neerkomen op 109 vrouwen voor 79 mannen, dit is een percentage van 58 % vrouwen. Urban biedt voltijdse betrekkingen aan en derhalve is de toegang tot deeltijds werk het gevolg van een persoonlijke voorkeur en niet van een verplichting.

De bezoldiging is in de openbare sector strikter gereguleerd dan in de privé-sector. Toch is er een gegeven dat invloed heeft op het loonverschil, namelijk het statuut. In België bedraagt de loonkloof in 2018 in de openbare sector (rekening houdend met een correctie op de arbeidsduur) 5,2 % in het nadeel van de vrouwen. Zonder correctie op de arbeidsduur loopt dit verschil op tot 16,3 %.

We stellen vast dat bij Urban meer vrouwen als contractueel aan de slag zijn (55 %) en meer mannen als statutair (52 %). Er is op basis van geslacht dus een kloof van + 7 % in de selectie van het statuut bij Urban. We wijzen erop dat de cijfers m.b.t. statutairen (45 % vrouwen en 52 % mannen bij Urban) lager zijn dan het nationale gemiddelde voor de openbare sector van Belgische instellingen in 2021, want dit nationale gemiddelde bedraagt respectievelijk 47 % vrouwen en 55 % mannen.

Wat betreft de verdeling per niveau, komt uit de cijfers een sterke aanwezigheid van vrouwen naar voren op niveau C (viermaal meer vrouwen dan mannen).

Bij de niveaus B zien we een bijna gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen (bij gebrek aan de gegevens m.b.t. het deeltijds werk).

Op niveau A is een meerderheid vrouwen aan de slag. Als overheidsdienst belast met Stedenbouw en Erfgoed, werft Urban architecten, stedenbouwkundigen, landschapsarchitecten en kunsthistorici aan. Het zijn beroepen waar vrouwen hun gevoeligheid, kennis en ervaring m.b.t. ruimtes en woonmilieus kwijt kunnen.

Vrouwelijke architecten en stedenbouwkundigen worden door de overheidssector aangetrokken, aangezien zij in de privé-sector voor hen minder gunstige arbeidsomstandigheden aantreffen. De mannelijke dominantie is er immers zo groot dat vrouwen er maar 34 % van de functies bekleden, hoewel 50 % van hen een diploma heeft. De loonkloof van 30 % valt uit in het nadeel van de vrouwen (RSVZ, 2018). Bij minder dan 10 % van de bedrijven staat een vrouw aan het roer. Een van de grote hindernissen voor vrouwen is dat het moeilijk is om hun werk en privéleven met elkaar te combineren.

Mannen voeren eveneens de plak in de culturele sector : vrouwen blijken er minder talrijk te zijn. Ze zijn er ook minder goed bezoldigd, krijgen minder beloningen en staan

jour ouvrable chez Urban serait de 109 femmes pour 79 hommes, soit 58 % de femmes. Comme ce sont des emplois à temps plein qui sont proposés chez Urban, l'accès au temps partiel relève d'une préférence personnelle et non d'une obligation.

Les salaires sont réglementés de manière plus stricte dans le secteur public que dans le secteur privé. Cependant il existe une donnée qui influe sur l'écart salarial : le statut. En Belgique, l'écart salarial relevé pour 2018 dans le secteur public - corrigé avec la durée du travail - s'élève à 5,2 % à la défaveur des femmes. Sans correction avec la durée du travail, cet écart est de 16,3 %.

On constate chez Urban une majorité de femmes contractuelles (55 %) et une majorité d'hommes statutaires (52 %). Il y a donc un écart de + de 7 % dans la sélection du statut chez Urban en fonction du sexe. Notons que les chiffres de statutaires - 45 % de femmes et de 52 % d'hommes chez Urban - est inférieure à la moyenne nationale relevée pour le service public des institutions belges en 2021, qui est respectivement de 47 % de femmes et de 55 % d'hommes.

En ce qui concerne la répartition par niveau, les chiffres indiquent une forte présence de femmes ( 4 X plus que d'hommes) au niveau C.

Les niveaux B se partagent de façon presque égale (en l'absence de données liés au temps partiel).

Le niveau A est nettement occupé par une majorité de femmes. En tant qu'administration en charge de l'urbanisme et du patrimoine, Urban engage des architectes, des urbanistes, des paysagistes et des historien.ne.s. d'art, offrant une palette de métiers où de nombreuses femmes peuvent exprimer leur sensibilité, leurs connaissances et leurs expériences de l'espace et de l'habitat.

Les femmes architectes et urbanistes sont attirées par l'administration car le secteur privé ne les accueille pas favorablement. Il y règne une telle domination masculine que les femmes n'y occupent que 34 % des postes malgré qu'elles soient 50 % à être diplômées. L'écart salarial y est de 30 % en leur défaveur (Inasti, 2018). Moins de 10 % des bureaux sont dirigés par des femmes. L'un des obstacles majeurs pour les femmes est l'impossibilité d'y concilier harmonieusement la vie professionnelle et la vie de famille.

La sphère culturelle est aussi largement masculine : les femmes y sont moins nombreuses, moins bien payées, moins récompensées, moins dirigeantes. Une étude de l'UNESCO



minder vaak aan de top. Uit een studie van de UNESCO blijkt dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in culturele praktijken zich op internationaal niveau ook voordoet. Een in 2016 door SMart geleide studie toont dat, in België, bij de 10 % van de leden van vzw's met de hoogste bezoldiging, deze groep voor 27 % uit vrouwen en voor 73 % uit mannen bestaat.

Bij Urban tellen we op managementniveau 12 vrouwen en 10 mannen. De directieraad is samengesteld uit drie vrouwen (de directrice-generaal, de adjunct-directrice-generaal en de directrice van het departement Human Resources) en vier mannen (de directeur Stedenbouw, de directeur van het departement Cultureel Erfgoed, de directeur van Stadsvernieuwing en de directeur van de directie Juridische Zaken). De directie Kennis en Communicatie bestaat uit twee coördinatoren.

Volgens het EIGE, is de overheidsdienst vanuit een genderperspectief echter geen mechanische entiteit die volgens vaste regels werkt, maar een entiteit met ongedocumenteerde regels die zijn organisatiecultuur weerspiegelen. De gegevens over de gendergelijkheid in een overheidsinstelling of een privéorganisatie zijn immers slechts gedeeltelijk zichtbaar. De vertegenwoordiging van mannen en vrouwen per niveau is bijvoorbeeld slechts één zichtbare indicator van de gendersamenstelling van een organisatie. Wat onder de organisatiecultuur van de organisatie valt, is impliciet: het maakt deel uit van de dagelijkse routine, de gemeenschappelijke oriëntering die aan het personeel wordt gegeven en wordt intern door de hiërarchie gecoördineerd.

Op individueel niveau internaliseren de personeelsleden de organisatie van het werk via een socialisatieproces<sup>(22)</sup>.

De Europese Unie definieert het criterium voor gendergelijkheid binnen een instelling als een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen op alle niveaus teneinde een egalitaire professionele omgeving te bevorderen<sup>(23)</sup>.

(22) « Organisations are not mechanical entities running according to fixed rules ; instead they are entities with a certain momentum and non-documented rules and regulations, which are reflected in a specific organisational culture. The core elements of organisational culture are implicit ; they are practiced in daily routines, give a common direction to the members of an organisation, and are the result of learning and internal coordination within an organisation. Furthermore, they constitute a specific view of the world. Individuals do not learn an organisational culture in a conscious manner, but they internalise it within a process of socialisation. This proves that institutional transformation can occur only if organisational culture is taken into account. » In : [Gender Institutional Transformation | EIGE \(europa.eu\)](#)

(23) « Secondly, the organization should have a balanced composition of women and men at all organisational levels and a working environment that promotes equality. » In : [Gender Institutional Transformation | EIGE \(europa.eu\)](#).

fait apparaître le caractère international des inégalités entre les hommes et les femmes en matière de pratiques culturelles. En Belgique, une étude menée chez SMart en 2016 montre que, sur les 10 % des membres d'ASBL qui ont les rémunérations les plus élevées, ce groupe est composé de 27 % de femmes et de 73 % d'hommes.

Le niveau Management chez Urban compte 12 femmes et 10 hommes. Le Conseil de Direction est composé de trois femmes (Directrice Générale, Directrice Générale Adjointe, Directrice du Direction des Ressources Humaines) et de 4 hommes (Directeur de la Direction de l'Urbanisme, Directeur de la Direction du Patrimoine Culturel, Directeur de la Direction de la Rénovation Urbaine, Directeur de la Direction des Affaires Juridiques). La Direction Connaissance et Communication est composée de deux coordinateurs

Selon l'EIGE, l'administration n'est pas une entité mécanique qui fonctionne selon des règles fixes, mais bien une entité qui dispose de règles non-documentées qui sont le reflet de sa culture organisationnelle. En effet, les données relatives à l'égalité des genres, dans toute institution publique ou privée, ne sont que partiellement visibles. La représentation des hommes et des femmes ventilés par niveau, par exemple, n'est qu'un indicateur visible de la manière dont l'institution est genrée. Ce qui relève de la culture organisationnelle de l'institution est implicite : elle se pratique dans la routine quotidienne, dans l'orientation commune donnée au personnel et coordonné en interne par la hiérarchie.

Au niveau individuel, les membres du personnel internalisent l'organisation du travail à travers un processus de sociabilisation.<sup>(22)</sup>

Le critère défini par l'Union européenne pour l'égalité des genres au sein d'une institution est d'avoir une composition équilibrée d'hommes et de femmes à tous les niveaux afin de promouvoir un environnement professionnel égalitaire<sup>(23)</sup>.

(22) « Organisations are not mechanical entities running according to fixed rules ; instead they are entities with a certain momentum and non-documented rules and regulations, which are reflected in a specific organisational culture. The core elements of organisational culture are implicit ; they are practiced in daily routines, give a common direction to the members of an organisation, and are the result of learning and internal coordination within an organisation. Furthermore, they constitute a specific view of the world. Individuals do not learn an organisational culture in a conscious manner, but they internalise it within a process of socialisation. This proves that institutional transformation can occur only if organisational culture is taken into account. » In : [Gender Institutional Transformation | EIGE \(europa.eu\)](#)

(23) « Secondly, the organization should have a balanced composition of women and men at all organisational levels and a working environment that promotes equality. » In : [Gender Institutional Transformation | EIGE \(europa.eu\)](#).

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De directie Human Resources van Urban zou over genderspecifieke gegevens moeten beschikken. Op die manier kunnen ze nuttig worden aangewend voor de diversiteitscommissie en met het oog op gendergelijkheid. De genderspecifieke gegevens zouden dan kunnen worden opgevolgd en in strategieën en positieve acties worden geïntegreerd.

De cijfers van de diversiteitscommissie zouden gendergerelateerde gegevens, impliciete maatschappelijke criteria en bedrijfseigen criteria, die verschillen naargelang de directie en de functie, moeten bevatten.

Urban zou ieders rol in het proces voor het integreren van de gendergelijkheid op stelselmatige, transparante en begrijpelijke wijze moeten bepalen. Het integreren van de gendergelijkheid kan leiden tot veranderingen en andere doelstellingen en kan bovendien invloed hebben op het dagelijkse werk van de personeelsleden.

*Fase 4: actieplan*

Opleidingen gendergelijkheid verstrekken aan alle personeelsleden van Urban.

Er binnen Urban voor zorgen dat er genderspecifieke gegevens ter beschikking zijn.

De eventuele redenen van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij statutairen en contractuelen volgens functie en niveau bestuderen.

Situaties opsporen die invloed kunnen hebben op de loonkloof tussen mannen en vrouwen (statuut).

De transformerende kracht van gendergelijkheid in de cultuur, de externe geloofwaardigheid en het publieke imago van de overheidsdienst evalueren en definiëren.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Aantal personen opgeleid inzake gendermainstreaming.

Aantal genderspecifieke gegevens die ter beschikking worden gesteld van de directie Human Resources, de diversiteitscommissie en elke directie.

Aantal personen dat tevreden is over de veranderingen die door gendermainstreaming tot stand zijn gebracht.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

La direction des Ressources Humaines de Urban devrait disposer d'un ensemble de données sensibles au genre afin de servir à la commission Diversité et à l'égalité des genres pour un suivi, une mise en place de stratégies et actions positives.

Les chiffres de la commission diversité devraient inclure des données relatives au genre, des critères implicites issus de la société dans son ensemble et de la culture d'entreprise propre, qui varie en fonction des directions et de chaque métier.

Urban devrait déterminer le rôle de chacun et chacune dans le processus d'intégration de l'égalité des genres, de façon systématique, transparente et compréhensible. Cette intégration peut mener à des transformations, modifier les objectifs de l'institution et avoir un impact sur le travail quotidien des membres du personnel.

*Étape 4: plan d'action*

Donner des formations en égalité des genres à tous les membres de Urban.

Disposer au sein d'Urban, pour le département des ressources humaines, de données sensibles au genre.

Étudier les raisons éventuels de l'écart H/F au niveau du nombre de statutaires et de contractuels en fonction des métiers et des niveaux.

Relever les situations qui peuvent influencer sur l'écart salarial H/F (statut).

Évaluer et définir le pouvoir transformatif de l'égalité des genres dans la culture de l'administration, dans sa crédibilité externe et dans son image publique.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Nombre de personnes formées au gender-mainstreaming.

Nombre de données sensibles au genre mis à la disposition de la Direction des Ressources Humaines, de la Commission Diversité et de chaque direction.

Nombre de personnes satisfaites par les changements implémentés par le gender-mainstreaming.

Aantal personen dat een professionele competentie heeft op het vlak van gendergelijkheid.

Aantal positieve acties ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Het aantal transformaties dat gendermainstreaming teweegbrengt in de bedrijfscultuur, in de individuele perceptie van de personeelsleden en in het externe imago van de overheidsdienst.

### III.10. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

**BA 03.001.07.01.1111**

**BA 03.001.07.03.1111**

Bezoldigingen van statutaire operationele en administratieve personeelsleden (H en F)

Bezoldigingen van contractuele personeelsleden en andere soorten contracten voor het administratief kader

Betrokken administratie :

DBDMH : Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Betrokken directie :

Algemene operationele en administratieve directie

Verantwoordelijke personen :

Algemeen Directeur DBDMH : Tanguy du Bus de Warnaffe

tdubus@firebru.brussels

Gendercorrespondente DBDMH : Martine Bollu

Martine.bollu@firebru.brussels

Budgetcorrespondent DBDMH : Renaud Goblet

Renaud.Goblet@firebru.brussels

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's)

Nombre de membres du personnel ayant une compétence professionnelle dans l'égalité des genres.

Nombre d'actions positives en faveur de l'égalité des genres.

Nombre de transformations enclenchées par le gender-mainstreaming dans la culture d'entreprise, dans la perception individuelle des membres du personnel, et dans l'image externe de l'administration.

### III.10. Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale

**AB 03.001.07.01.1111**

**AB 03.001.07.03.1111**

Rémunérations des agents statutaires opérationnels et administratifs (H et F)

Rémunérations des agents contractuels et autres types de contrats pour le cadre administratif

Administration concernée :

Le SIAMU : Service Incendie et Aide médicale Urgente de la Région Bruxelles-Capitale.

Direction concernée :

Direction générale opérationnelle et administrative

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail :

directeur général SIAMU : Tanguy du Bus de Warnaffe

tdubus@firebru.brussels

Correspondante Gender SIAMU : Martine Bollu

Martine.bollu@firebru.brussels

Correspondant budget SIAMU : Renaud Goblet

Renaud.Goblet@firebru.brussels

Justification du choix de l'AB (en lien avec les grands thèmes de l'égalité ou autres)

Rekening houdend met de door equal.brussels uitgevaardigde richtlijnen is de keuze van de BA's dus vanzelfsprekend gevallen op 2 BA's die binnen de DBDMH minstens 25 % uitmaken van het budget voor de BA's van categorie 3, met name :

*Fase 1 & 2: vaststellingen, verzameling en analyse van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

**Budget DBDMH**

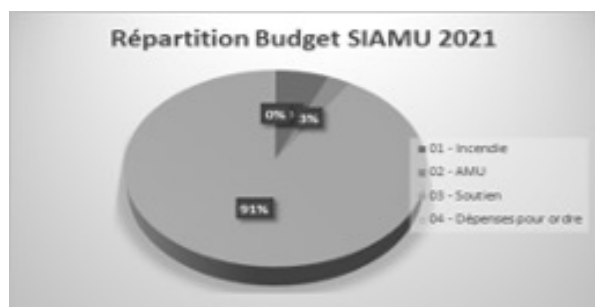
Het jaarlijkse uitgavenbudget van de DBDMH bedraagt euro 141.613.000 en omvat 4 opdrachten.

De 4 opdrachten zijn :

- interventies met opdrachten van de brandweerdienst (1),
- opdrachten inzake dringende medische hulp (2),
- ondersteuning aan organische opdrachten (3) en
- uitgaven voor orde (4).

Het budget voor de directe of indirecte uitgaven voor het personeel van de DBDMH vertegenwoordigt meer dan 78 % van de uitgaven van de DBDMH.

De geselecteerde BA's, met name 030010701 en 030010703, situeren zich in opdracht 3, dat wil zeggen ondersteuning aan organische opdrachten. Deze vertegenwoordigen een budgettaire uitgave van euro 89.526.000 of 63 % van het totale budget van de DBDMH.



Compte tenu des directives dictées par equal.brussels, le choix des AB s'est donc naturellement porté sur 2 AB qui constituent, au SIAMU, au moins 25 % du budget reprenant les AB catégorie 3, à savoir :

*Étape 1 & 2: constats, récolte et analyse de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

**Budget SIAMU**

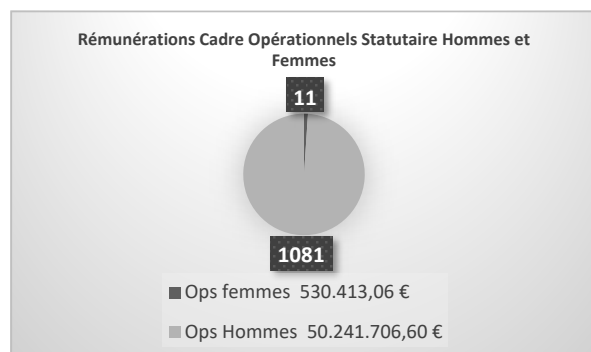
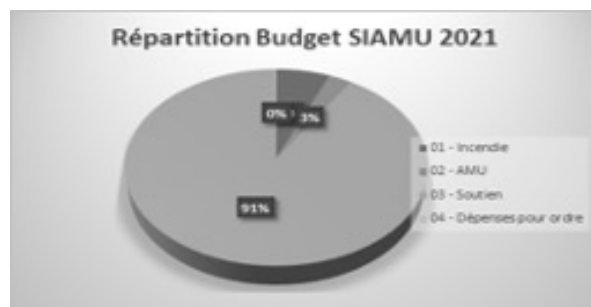
Le budget annuel de dépenses du SIAMU est de 141.613.000 euros et est composé de 4 missions.

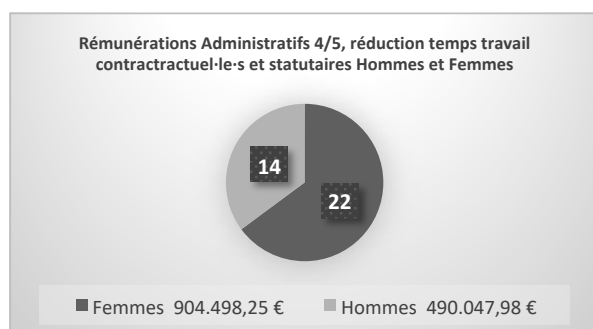
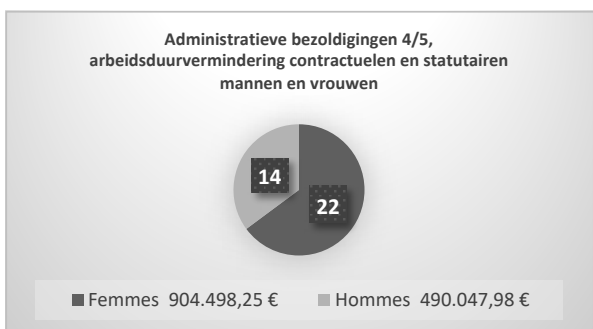
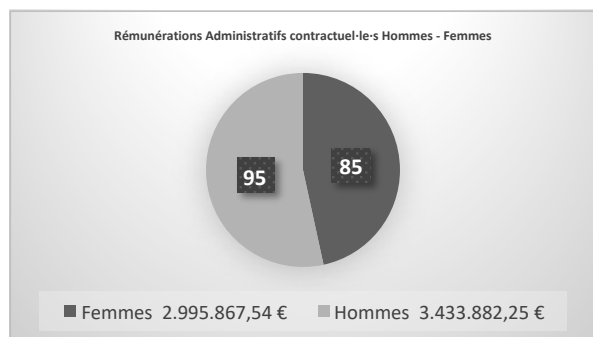
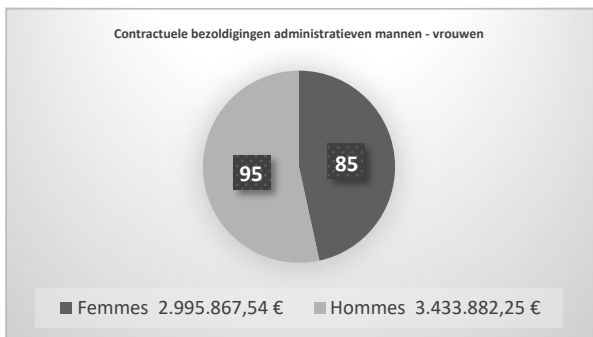
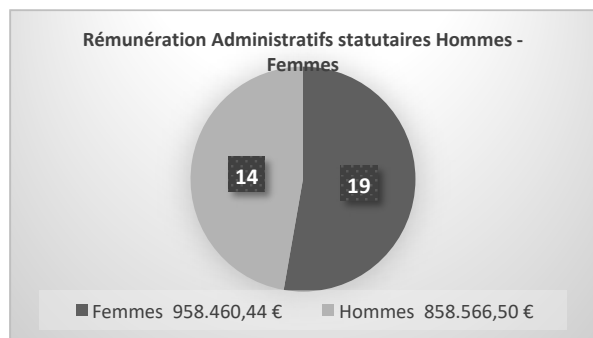
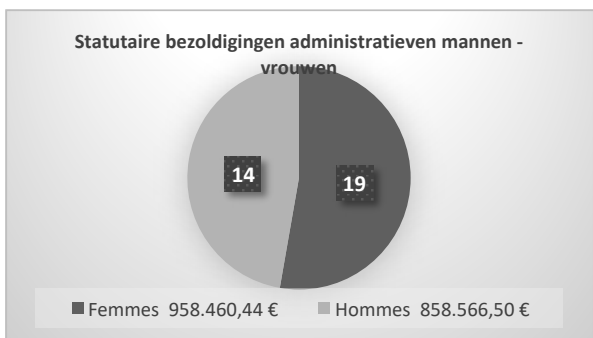
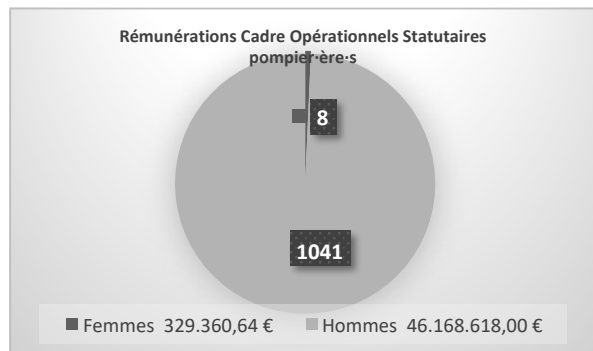
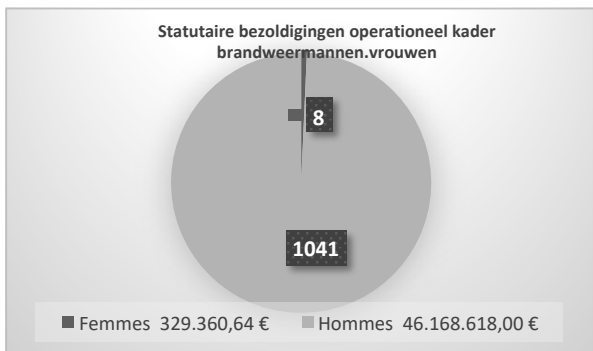
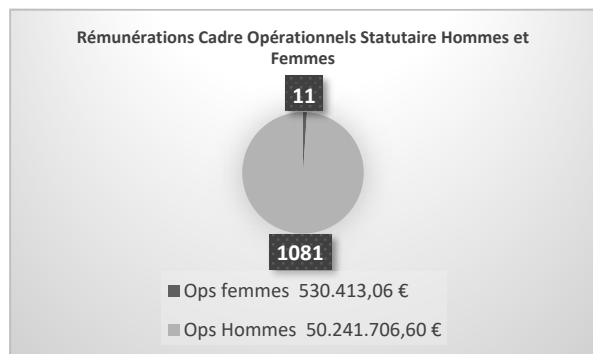
Les 4 missions sont :

- Interventions de missions du service d'incendie (1),
- missions en aide médicale urgente (2),
- soutien aux missions organiques (3) et
- dépenses pour ordre (4).

Le budget lié aux dépenses directes ou indirectes pour le personnel du SIAMU représentent plus de 78 % des dépenses du SIAMU.

Les AB sélectionnées à savoir 030010701, 030010703 se retrouvent dans la mission 3 c.à.d soutien aux missions organiques. Ceux-ci représentent une dépense budgétaire de 89.526.000 euros soit 63 % du budget total du SIAMU.





**DBDMH - presentatie en organigram**

De DBDMH (Dienst Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp) is een ION van type A.

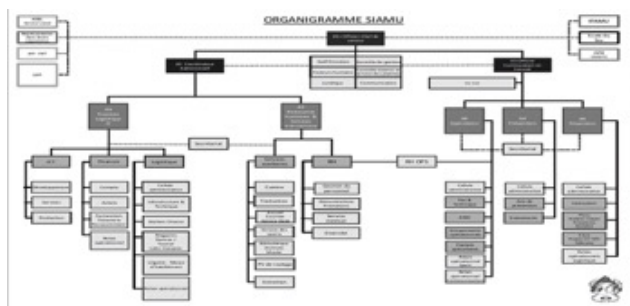
Deze omvat 2 kaders : een administratief en een operationeel kader.

De hiërarchische verantwoordelijke, graad A5+, is een operationeel ambtenaar genaamd officier-dienstchef.

De dienst omvat de stafkazerne in de Helihavenlaan, 7 kazernes en 3 medische posten in het Brussels Gewest.

Het operationeel kader telt 1090 operationele personeelsleden (brandweerder en officieren), het administratief en logistiek kader, dat de administratieve personeelsleden omvat, telt 214 administratieve medewerk(st)ers.

Alle operationele personeelsleden zijn statutair, terwijl het administratief kader diverse statuten omvat : statutair, contractueel, en youth guarantee (1 contract).



Bron : DBDMH

	Données SIAMU (2020)		Données Banque-Carrefour (2019)
Nombre total d'employés	1 328		1 346
Cadre administratif	homme	109 50,0%	Inconnu
	femme	109 50,0%	Inconnu
Cadre opérationnel	homme	1 099 99,0%	Inconnu
	femme	11 1,0%	Inconnu
Homme	1 208 91,0%		1 227
Femme	120 9,0%		119
Néerlandophone	388 29,2%		Inconnu
Francophone	940 70,8%		Inconnu

Bron : Audit Moore juni 2021

**Het administratief kader : cijfers en analyse**

**SIAMU - présentation et organigramme**

Le SIAMU (Service Incendie et Aide Médicale Urgente) est un OIP de type A.

Il est constitué de 2 cadres : un cadre administratif et un cadre opérationnel.

Son responsable hiérarchique, de grade A5+, est un officier opérationnel appelé Officier Chef de service.

Il est constitué d'un état-major situé avenue de l'Héliport, de 7 casernes et de 3 postes médicaux situés au sein de la Région bruxelloise.

Le cadre opérationnel est constitué de 1090 agent(e)s opérationnel(le)s (pompier(ère)s et officier(ère)s) et le cadre administratif et logistique, reprenant les agent(e)s administratif(ve)s, est constitué de 214 administratifs.

Tou(te)s les agent(e)s opérationnel(le)s sont statutaires, alors que le cadre administratif est constitué d'une diversité de statuts : statutaires, contractuel(le)s et youth guarantee (1 contrat).



Source : SIAMU

	Données SIAMU (2020)		Données Banque-Carrefour (2019)
Nombre total d'employés	1 328		1 346
Cadre administratif	homme	109 50,0%	Inconnu
	femme	109 50,0%	Inconnu
Cadre opérationnel	homme	1 099 99,0%	Inconnu
	femme	11 1,0%	Inconnu
Homme	1 208 91,0%		1 227
Femme	120 9,0%		119
Néerlandophone	388 29,2%		Inconnu
Francophone	940 70,8%		Inconnu

Source : Audit Moore juin 2021

**Le cadre administratif : chiffres et analyse**

Contractueel administratief personeel: vrouwen en mannen



- Contractueel adm in vrouwen volgens graad (11A + 10B + 47C + 17D = 85)
- Contractueel adm in mannen volgens graad (9A + 13B + 48C + 25D = 95)

Contractuel·le·s administratif·ve·s : femmes et hommes



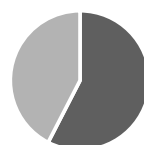
- Admin contractuelles femmes selon grade (11A + 10B + 47C + 17D = 85)
- Admin contracuels hommes selon grade (9A + 13B + 48C + 25D = 95)

Verdeling statutair personeel (mannen en vrouwen) administratief kader



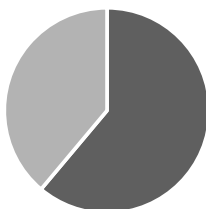
- Statutair admin vrouwen volgens graad (3A + 4B + 10C + 2D = 19)
- Statutair admin mannen volgens graad (7A + 4B + 2C + 1D = 14)

répartition statutaires hommes et femmes cadre administratif



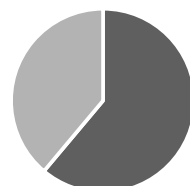
- Admin statutaires femmes selon grade (3A + 4B + 10C + 2D = 19)
- Admin statutaires hommes selon grade (7A + 4B + 2C + 1D = 14)

Administratief kader: aanvragen arbeidsduurvermindering, indeling mannen en vrouwen contractueel en statutair



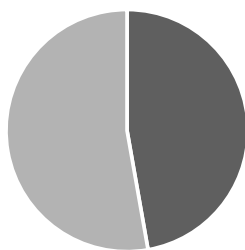
- Admin vrouwen 4/5, arbeidsduurvermindering contractueel en statutair (22)
- Admin mannen 4/5, arbeidsduurvermindering contractueel en statutair (14)

cadre administratif : demandes réductions temps de travail .repartition hommes et femmes contractuel·le·s et statutaires



- Admin femmes 4/5, réduction temps travail contractuelles et statutaires (22)
- Admin hommes 4/5 réduction temps travail contractuels et statutaires (14)

### Indeling contractueel personeel/administratief kader



- Contractueel admin vrouwen volgens graad (11A + 10B + 47C + 17D = 85)
- Contractueel admin mannen volgens graad (9A + 13B + 48C + 25D = 95)

Het administratief en logistiek kader is een ondersteunend kader met het oog op de uitvoering van de operationele opdrachten.

De administratieve functie omvat het beheer van zowel dossiers, secretariaat en administratieve bijstand als van de logistiek, de intendance-eenheid en het onderhoud van het materieel en het wagenpark.

De eerste twee administratieve personeelsleden (secretariaat van de kolonel) zijn in 1975 in de kazerne op het Vossenplein gestart.

Tegenwoordig telt het administratief en logistiek kader :

214 personeelsleden (+ 1 youth guarantee)

104 vrouwen (48,5 %) waarvan 85 contractueel en 19 statutair

110 mannen (51,4 %) waarvan 96 contractueel en 14 statutair

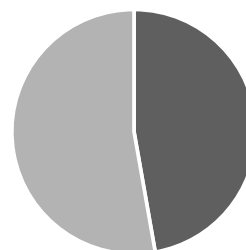
(cijfers DBDMH juli 2021)

+ 1 youth guarantee-contract.

NB : in deze cijfers zijn de administratieve aangestelden van de 112-centrale opgenomen (zie 2.4).

We stellen een zeer billijke verdeling vast tussen mannen en vrouwen tot op het administratieve niveau A2.

### répartition contractuel·le·s/cadre administratif



- Admin contractuelles femmes selon grade (11A + 10B + 47C + 17D = 85)
- Admin contractuels hommes selon grade (9A + 13B + 48C + 25D = 95)

Le cadre administratif et logistique est un cadre de support pour la réalisation des missions opérationnelles.

La fonction administrative regroupe tant la gestion de dossiers, de secrétariat, d'assistance administrative que de la logistique, de l'intendance et de l'entretien du matériel et du charroi.

Les deux premières administratives (secrétariat du Colonel ) sont arrivées à la caserne place du jeu de Balle en 1975.

Aujourd'hui, le cadre administratif et logistique comprend :

214 agent(e)s (+ 1 youth guarantee)

104 femmes (48,5 %) dont 85 sont contractuelles et 19 sont statutaires

110 hommes (51,4 %) dont 96 sont contractuels et 14 sont statutaires.

(chiffres SIAMU juillet 2021)

+ 1 contrat youth guarantee.

N.B Sont compris dans ces chiffres les préposé(e)s centrale 112 administratif(ve)s (voir 2.4).

Nous constatons une répartition très équitable entre hommes et femmes jusqu'au niveau A2. administratif.



Dit is het resultaat van het feit dat de dienst HR Admin er vooral op heeft toegezien om mannen en vrouwen niet te beperken tot de beroepen die hen doorgaans worden toegewezen.

Niveau A3

Niveau A2 : 2 mannen en 2 vrouwen statutair administratief personeel

Niveau A1 : vertegenwoordigd door 10 vrouwen en 10 mannen

Van de 10 vrouwen met niveau A1 zijn er 10 contractueel en 0 statutair

Van de 10 mannen met niveau A1 zijn er 8 contractueel en 2 statutair

De administratieve personeelsleden zijn over verschillende departementen verdeeld, die allemaal geleid worden door operationele ambtenaren, met uitzondering van de directeur Human Resources en de verantwoordelijke Financiën, allebei administratieve personeelsleden (mannen).

Toch zijn er enkele vrouwen verantwoordelijk voor administratieve cellen met enkele medewerk(st)ers.

Wat de administratieve arbeidsduurvermindering betreft, stellen we vast dat meer vrouwen dan mannen in administratieve functies een aanvraag tot arbeidsduurvermindering indienen.

Tot op heden staan er nog 43 administratieve functies open, en 10 daarvan moeten via statutaire procedure (bevorderingsgraad) worden ingevuld.

#### **De directieraad en de 5 mandatarissen : analyse**

Overeenkomstig het ION-statuut en het Operationeel statuut moet de directieraad van de DBDMH bestaan uit 8 mandatarissen : 5 operationele personeelsleden (A5+ : korpchef, A5 : officier-tweede in bevel, A4 : officier-departementchef « Operaties », A4 : officier-departementchef « Preventie », A4 : officier-departementchef « Preparatie ») en 3 administratieve personeelsleden (A5 : administratief coördinator, A4 : directeur-dienstchef « Financiën, logistiek en IT », A4 : directeur-dienstchef « HR en ondersteunende diensten »).

Il est le résultat d'une attention particulière qui a été apportée par le service RH Admin de ne pas cantonner les hommes et les femmes dans les métiers qui leur sont habituellement attribués.

Niveau A3

Niveau A2 : 2 hommes et 2 femmes administratif-ve-s statutaires

Niveau A1 : représenté par 10 femmes et 10 hommes

Parmi les 10 femmes A1 – 10 sont contractuelles et 0 sont statutaire

Parmi les 10 Hommes A1 – 8 sont contractuels et 2 sont statutaires

Les administratif(ve)s sont reparti(e)s dans différents départements qui sont tous dirigés par des officiers opérationnels exception faite pour le directeur Ressources humaines et le responsable Finances, tous 2 administratifs (hommes).

Quelques femmes sont cependant responsables de cellules administratives composées de quelques agent(e)s.

En ce qui concerne la réduction de temps de travail administratif, nous constatons que plus de femmes administratives que d'hommes sollicitent une demande de réduction de leur temps de travail.

A ce jour, 43 postes administratifs sont encore vacants, et 10 doivent encore être pourvus par procédure statutaire (grade de promotion).

#### **Le conseil de direction et les 5 mandataires : analyse**

Conformément au statut OIP et Statut opérationnel, le conseil de direction SIAMU, doit être constitué de 8 mandataires : 5 opérationnels (A5+ : Chef de Corps, A5 : Commandant en second, A4 : Officier chef du département « opérations », A4 : Officier-chef du département prévention », A4 : Officier-chef de département « préparation ») et 3 administratifs (A5 : coordinateur administratif, A4 : directeur-chef de service « finances, logistique et IT », A4 : directeur-chef de service « RH et services auxiliaires »).

De 5 operationele mandatarissen (momenteel 5 mannen) werden allemaal aangesteld door de Brusselse Regering en maken dus deel uit van de directieraad voor een periode van 5 jaar.

Wat de 3 administratieve mandatarissen betreft, werd slechts één mandataris aangesteld door de Brusselse Regering (man) die het mandaat van A4 financiën en logistiek uitoefent.

De mandaten van administratief coördinator A5 en directeur HR en transversale diensten moeten nog worden ingevuld, wat betekent dat in de directieraad tot op heden geen enkele vrouw zetelt.

Niveau d'emploi	Total	Homme	Femme	Homme / Femme
D1	46	26	20	56.5% 43.5%
D2	3	1	2	33.3% 66.7%
C1	93	45	48	48.4% 51.6%
C2	10	3	7	30.0% 70.0%
B1	24	14	10	58.3% 41.7%
B2	9	5	4	55.6% 44.4%
A1	23	10	13	43.5% 56.5%
A2	4	2	2	50.0% 50.0%
A3	2	2	0	100.0% 0.0%
A4	1	1	0	100.0% 0.0%
Total Admins	215	109	106	50.7% 49.3%

**Het operationeel kader : cijfers en analyse**



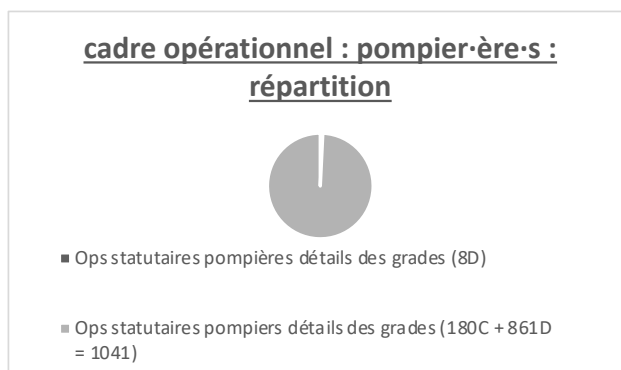
Les 5 mandataires opérationnels (actuellement 5 hommes) ont tous été désignés par le gouvernement bruxellois et font donc partie du conseil de direction pour une durée de 5 ans.

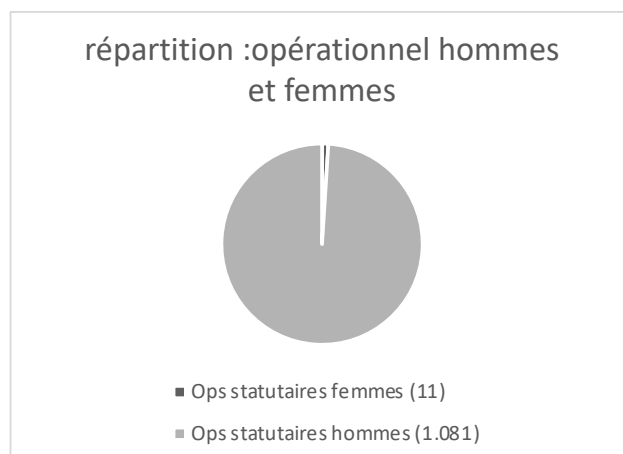
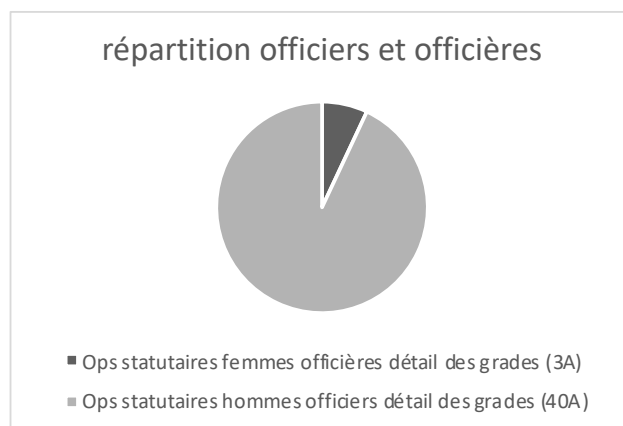
En ce qui concerne les 3 mandataires administratifs, un seul mandataire a été désigné par le gouvernement bruxellois (homme) qui exerce le mandat de A4 finances et logistique.

Le mandat de coordinateur administratif A5 et Directeur RH et services transversaux sont encore à pourvoir, ce qui signifie qu'à ce jour aucune femme ne fait partie du Conseil de direction.

Niveau d'emploi	Total	Homme	Femme	Homme / Femme
D1	46	26	20	56.5% 43.5%
D2	3	1	2	33.3% 66.7%
C1	93	45	48	48.4% 51.6%
C2	10	3	7	30.0% 70.0%
B1	24	14	10	58.3% 41.7%
B2	9	5	4	55.6% 44.4%
A1	23	10	13	43.5% 56.5%
A2	4	2	2	50.0% 50.0%
A3	2	2	0	100.0% 0.0%
A4	1	1	0	100.0% 0.0%
Total Admins	215	109	106	50.7% 49.3%

**Le cadre opérationnel : chiffres et analyse**





De belangrijkste operationele opdracht is het transport voor dringende medische hulp (90%). Andere opdrachten zijn brandbestrijding, preventie en specifieke opdrachten.

Het operationeel kader omvat alle operationele personeelsleden, gaande van de brandweelrui-ambulanciers tot de officieren.

Tot op heden telt het operationeel kader :

1090 operationele brandweelrui-ambulanciers en officieren, allen statutair

Die 1090 operationele personeelsleden zijn als volgt ingedeeld :

1039 mannelijke en 8 vrouwelijke brandweelrui-ambulanciers

40 mannelijke en 3 vrouwelijke officieren

(de 36 operationele personeelsleden (H) die verlof voorafgaand aan het pensioen genieten, zijn niet opgenomen in bovenstaande cijfers)

La mission opérationnelle majoritaire est le transport Aide Médicale Urgente (90%). Les autres missions sont la lutte contre l'incendie, la prévention et des missions spécifiques.

Le cadre opérationnel reprend tou(te)s les agent(e)s opérationnel(le)s depuis les sapeur(euse)s-pompier(e)s-ambulancier(ère)s jusqu'aux officier(ère)s.

A ce jour, le cadre opérationnel comptabilise :

1090 opérationnel(le)s pompier(ère)s-ambulancier(ère)s et officier(ère)s, tous statutaires

Parmi les 1090 opérationnel(le)s, nous retrouvons :

1039 sapeurs-pompier-ambulanciers et 8 sapeuses-pomprières-ambulancières

40 officiers et 3 officières

(Les 36 opérationnels (H) qui bénéficient d'un congé préalable à la pension ne sont pas repris dans les chiffres ci-dessus)

De laureaten van het operationeel vergelijkend wervingsexamen worden stagiairs of rekruten genoemd. Zij lopen één jaar stage voorafgaand aan hun benoeming. Zij volgen opleidingen gedurende bijna 1 jaar.

Nadat ze de interne examens met succes hebben beëindigd, worden ze benoemd tot brandweerman/vrouw-ambulancier en worden ze statutair.

De verdeling van de operationele graden :

Niveau d'emploi	Total	Homme	Femme	Homme / Femme			
Stagiaire sapeur-pompier	125	125	11,2%	1	9,1%	99,2%	0,8%
Sapeur-pompier	101	101	9,0%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Sapeur-pompier qualifié	80	80	7,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Caporal	588	577	51,5%	7	63,6%	98,8%	1,2%
Total cadre de base	891	883	78,0%	1	9,1%	99,1%	0,1%
Sergent	89	89	7,9%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Sergent-major	70	70	6,3%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Adjudant	37	37	3,3%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Total cadre moyen	196	196	17,3%	7	63,6%	100,0%	0,0%
Capitaine	20	18	1,6%	2	18,2%	90,0%	10,0%
Major	17	16	1,4%	1	9,1%	94,1%	5,9%
Colonel	4	4	0,4%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Chef de Département	1	1	0,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Officier-commandant en Second	1	1	0,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Officier-chef de service	1	1	0,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Total cadre supérieur	44	41	3,7%	3	27,3%	93,2%	6,8%
Total Ops	1 131	1 120	100,0%	11	100,0%	99,0%	1,0%

Bron : Audit Moore 2021

Officiers (M/V)	Man	Vrouw
A1	17	2
A2	16	1
A3	2	
A4	3	
A5	1	
A5+	1	

### Specificiteit van de 112-centrale

De noodcentrale 112 en de brandweer-dispatching hebben de bijzonderheid dat ze zich fysiek in hetzelfde lokaal bevinden bij de stafkazerne in de Helihavenlaan.

Daar werken in totaal :

- 17 brandweelrui/operationeel (statutair/mannen), dispatchers genoemd, die instaan voor de hulpuitrukken voor brand en telkens 1 wachtdienst van 24 uur presteren, gevolgd door 72 uur rust, en
- 46 aangestelden 112 (29 vrouwen en 17 mannen) burger/administratief/contractueel personeel (inclusief 5 teamleiders : 3 mannen en 2 vrouwen).

Les lauréat(e)s du concours de recrutement opérationnel sont appelé(e)s stagiaires ou recrues. Ils/elles effectuent un stage d'un an avant leur nomination. Ils/Elles suivent des formations durant pratiquement 1 an.

Après la réussite des examens internes, ils/elles sont nommé(e)s sapeur(euse)s-pompier(ère)s-ambulancier(ère)s et deviennent statutaires.

La répartition des grades opérationnels :

Niveau d'emploi	Total	Homme	Femme	Homme / Femme			
Stagiaire sapeur-pompier	125	125	11,2%	1	9,1%	99,2%	0,8%
Sapeur-pompier	101	101	9,0%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Sapeur-pompier qualifié	80	80	7,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Caporal	588	577	51,5%	7	63,6%	98,8%	1,2%
Total cadre de base	891	883	78,0%	1	9,1%	99,1%	0,1%
Sergent	89	89	7,9%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Sergent-major	70	70	6,3%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Adjudant	37	37	3,3%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Total cadre moyen	196	196	17,3%	7	63,6%	100,0%	0,0%
Capitaine	20	18	1,6%	2	18,2%	90,0%	10,0%
Major	17	16	1,4%	1	9,1%	94,1%	5,9%
Colonel	4	4	0,4%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Chef de Département	1	1	0,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Officier-commandant en Second	1	1	0,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Officier-chef de service	1	1	0,1%	0	0,0%	100,0%	0,0%
Total cadre supérieur	44	41	3,7%	3	27,3%	93,2%	6,8%
Total Ops	1 131	1 120	100,0%	11	100,0%	99,0%	1,0%

Source : Audit Moore 2021

Officiers/Officières	Homme	Femme
A1	17	2
A2	16	1
A3	2	
A4	3	
A5	1	
A5+	1	

### Spécificité de la centrale 112

La centrale d'urgence 112 et le dispatching pompier ont la particularité de se trouver physiquement dans le même local à l'état-major hélicoptère.

Ensemble y travaillent :

- 17 pompiers /opérationnels (statutaires/hommes), appelés dispatcheurs, qui se chargent des envois de secours Incendie et qui travaillent en prestations de 1 garde de 24 h suivi de 72 h de repos et
- 46 préposé(e)s 112 (29 femmes et 17 hommes) civil(e)s /administratif(ve)s/contractuel(le)s (en ce compris 5 chef(fe)s d'équipe 3 hommes et 2 femmes).

Zij staan hoofdzakelijk in voor de hulpuitrukken voor dringende medische hulp alsook voor eerste hulp bij brand indien nodig.

De aangestelden 112 presteren 3 wachtdiensten van 12 uur (ofwel 3 opeenvolgende wachtdiensten overdag van 8 tot 20 uur, ofwel 3 wachtdiensten 's nachts van 20 tot 8 uur) gevolgd door 3 dagen rust.

De 17 operationele brandweelrui die deel uitmaken van de 112-centrale maken deel uit van het operationeel kader, terwijl de 46 aangestelden tot het administratief kader behoren.

**De vrouwelijking van de operationele functies: analyse en vaststellingen van belemmeringen voor de vrouwelijking van de operationele functies**

Momenteel werken bij de DBDMH 1090 operationele personeelsleden :

- 1039 brandweermannen en 8 brandweervrouwen
- 40 mannelijke en 3 vrouwelijke officiers

**De aanwerving van nieuwe vrouwelijke brandweelrui en officieren evolueert als volgt :**

In 2004 : aanwerving van de eerste 2 brandweervrouwen

In 2006 : aanwerving van de eerste vrouwelijke officier en de 3<sup>e</sup> brandweervrouw

In 2007 : aanwerving van 2 brandweervrouwen (nummer 4 en 5)

In 2014 : aanwerving van 2 brandweervrouwen (nummer 6 en 7)

In 2017 : aanwerving van de tweede vrouwelijke officier

In 2018 : aanwerving van de 3<sup>e</sup> vrouwelijke officier bij de DBDMH

In 2019 : aanwerving van de 8<sup>e</sup> brandweervrouw

In 2021 : 2 laureaten tijdens het meest recente vergelijkend wervingsexamen. Hun aanwerving is voorzien voor april 2022.

**Evolutie van de graden voor brandweervrouwen en vrouwelijke officieren**

Ils/Elles sont chargé(e)s principalement de l'envoi des secours Aide Médicale Urgente ainsi que des premiers secours Incendie en cas de besoin.

Les préposé(e)s 112 prestant 3 gardes de 12 heures (soit 3 gardes qui se suivent de jour de 8 à 20 h soit 3 gardes nuit de 20 à 8 h) suivies de 3 jours de repos.

Les 17 pompiers opérationnels qui font partie de la centrale 112 font partie du cadre opérationnel alors que les 46 préposé·e·s appartiennent au cadre administratif.

**La féminisation des fonctions opérationnelles: analyse et constats de freins à la féminisation des fonctions opérationnelles**

À ce jour au SIAMU travaillent 1090 opérationnel·le·s :

- 1039 pompiers et 8 pompières
- 40 officiers et 3 officières

**La progression d'arrivée des pompières et officières se présente de la manière suivante :**

En 2004 : arrivée des 2 premières pompières

En 2006 : arrivée de la première officière et de la 3<sup>e</sup> pompière

En 2007 : arrivée de 2 pompières (4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>)

En 2014 : arrivée de 2 pompières (6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup>)

En 2017 : arrivée de la deuxième officière

En 2018 : la 3<sup>e</sup> officière arrive au SIAMU

En 2019 : réussite pour la 8<sup>e</sup> pompière

EN 2021 : 2 lauréates au dernier concours de recrutement. Leur entrée est prévue pour avril 2022.

**Progression des grades pour les pompières et officières**

De eerste vrouwelijke officier die in 2006 als onderluitenant in dienst kwam, werd luitenant in 2012, vervolgens kapitein in 2015 en heeft sinds 2018 de graad van majoor (toekenning van de graad sinds de hervorming).

De 2<sup>e</sup> vrouwelijke officier die als onderluitenant in 2017 in dienst kwam, werd kapitein in 2018 (toekenning van de graad sinds de hervorming).

De 3<sup>e</sup> vrouwelijke officier die werd aangeworven, kwam in dienst als kapitein in 2018.

De eerste 2 brandweervrouwen die in 2004 in dienst kwamen en de brandweervrouw die in 2006 startte, hebben alle 3 de graad van korporaal.

De twee brandweervrouwen die in 2007 aan de slag gingen, werden allebei korporaal in 2011.

De twee brandweervrouwen die in 2014 bij de DBDMH startten, zijn in 2019 korporaal geworden.

De laatste brandweervrouw is gestart in 2019.

Année	Activité	Hommes		Femmes		Total
2012	Les inscriptions pour la campagne de pompiers (% contre total)	3 555	93%	252	7%	3 807
	Participation à des tests physiques	1 008		24		
	Passé les tests physiques (contre participation)	427	42%	8	33%	
	Passé les tests physiques (contre inscriptions)		12%		3%	
2016	Les inscriptions pour la campagne de pompiers (% contre total)	3 881	90%	414	10%	4 295
	Participation à des tests physiques					
	Passé le test de 1500 mètres (contre inscriptions)	865	22%	27	7%	
	Passé le cours de test (contre inscriptions)	538	14%	1	0,2%	
2016	Les inscriptions pour la campagne d'officiers (% contre total)	298	82%	66	18%	
	Passé les tests physiques (Officiers)	12	4%	1	1,5%	
2020/2021	Les inscriptions pour la campagne de pompiers (% contre total)	1 941	90%	225	10%	2 166
	Encore en cours de recrutement après la session d'information et les tests physiques et techniques	348	18%	2	0,9%	

Bron : Moore



Bron : cijfers : DBDMH

La première officière qui est entrée en 2006 comme sous-lieutenante est devenue lieutenante en 2012, ensuite capitaine en 2015 et est majeure depuis 2018. (attribution du grade depuis la Réforme)

La 2<sup>e</sup> officière arrivée comme sous-lieutenante en 2017 est devenue capitaine en 2018. (attribution du grade depuis la Réforme)

La 3<sup>e</sup> officière arrivée est entrée comme capitaine en 2018.

Les 2 premières SP entrées en 2004 et celle arrivée en 2006 sont toutes les 3 caporales.

Les 2 pompières entrées en 2007 sont toutes les 2 devenues caporales en 2011.

Les 2 pompières arrivées au SIAMU en 2014 sont devenues caporales en 2019.

La dernière SP est arrivée en 2019.

Année	Activité	Hommes		Femmes		Total
2012	Les inscriptions pour la campagne de pompiers (% contre total)	3 555	93%	252	7%	3 807
	Participation à des tests physiques	1 008		24		
	Passé les tests physiques (contre participation)	427	42%	8	33%	
	Passé les tests physiques (contre inscriptions)		12%		3%	
2016	Les inscriptions pour la campagne de pompiers (% contre total)	3 881	90%	414	10%	4 295
	Participation à des tests physiques					
	Passé le test de 1500 mètres (contre inscriptions)	865	22%	27	7%	
	Passé le cours de test (contre inscriptions)	538	14%	1	0,2%	
2016	Les inscriptions pour la campagne d'officiers (% contre total)	298	82%	66	18%	
	Passé les tests physiques (Officiers)	12	4%	1	1,5%	
2020/2021	Les inscriptions pour la campagne de pompiers (% contre total)	1 941	90%	225	10%	2 166
	Encore en cours de recrutement après la session d'information et les tests physiques et techniques	348	18%	2	0,9%	

Source: Moore



Source : chiffres : SIAMU

### Vaststellingen

Sinds 2004, het jaar waarin de eerste vrouwelijke operationele personeelsleden aan de slag gingen, stellen we een klein succes vast met een lichte toename van het aantal vrouwen binnen het operationeel kader.

In het actieplan Gendermainstreaming van 2016, dat in het Brussels Parlement werd voorgesteld, waren de structurele blokkades en hindernissen al blootgelegd die een snellere en meer progressieve vervrouwelijking van de operationele functies verhinderen.

In dit plan werden ook gerichte en specifieke acties voorgesteld om het aantal operationele laureaten te verhogen. Deze acties werden ook opgenomen in de verschillende diversiteitsplannen van de DBDMH.

Deze verschillende te implementeren acties werden bevestigd door de Diversiteitsaudits van Moore, alsook in de analyse opgesteld door JUMP en de aanbevelingen van het IGVM. Wat het vergelijkend wervings- en selectie-examen betreft, moeten we vaststellen dat tegenwoordig weinig vrouwelijke kandidaten het tot brandweervrouw of officier schoppen, ook al is de inhoud ervan al enigszins aangepast, met name voor de fysieke proeven.

Er moet diepgaand en voluntaristisch nagedacht worden om deze belemmeringen te begrijpen en weg te nemen.

De oudste vrouwelijke officieren konden hogere graden krijgen (jaren anciënniteit).

Sommige brandweervrouwen blijven specialisatie-examens afleggen om bijvoorbeeld bestuurster van een brandweervoertuig te worden.

De problematiek inzake de aanpassing van de uitrusting aan de morfologie is nog niet opgelost, temeer daar de FOD Binnenlandse Zaken, die ook tussenkomt bij de bestellingen van uitrustingen (overheidsopdrachten), tegenwoordig ook geconfronteerd wordt met de terughoudendheid van leveranciers van uitrustingen om uitrustingen voor vrouwen aan te bieden die aangepast zijn aan de morfologie van elk operationeel personeelslid. Dit is te wijten aan het verminderde aantal personeelsleden, wat leidt tot een hogere kostprijs voor deze specifieke uitrustingen.

Wat zwangerschap betreft, kunnen we een gebrek aan duidelijkheid en informatie vaststellen, zowel voor het operationele dienstpersoneel als voor de kandidaten, die tijdens de (verplichte) infosessies onvoldoende geïnformeerd worden over wat voor hen voorzien is bij zwangerschap, zowel met betrekking tot de aanpassing van de werkpost als de organisatie van de werkdag en het financiële aspect.

### Constats :

Depuis 2004, date d'arrivée des premières opérationnelles, nous constatons une faible réussite et une faible progression des femmes au sein du cadre opérationnel.

Le plan d'action Gendermainstreaming de 2016, présenté au Parlement bruxellois avait déjà révélé les blocages et freins structurels empêchant une féminisation plus élevée et plus progressive des fonctions opérationnelles.

Ce plan reprenait également des propositions d'actions ciblées et spécifiques pour augmenter le nombre de lauréates opérationnelles. Ces actions ont également été reprises dans les différents plans diversité SIAMU.

Ces différentes actions à mettre en place ont été confirmés par les audits Diversité Moore ainsi que dans l'analyse rédigée par JUMP et les recommandations de l'IEFH. En ce qui concerne le concours de recrutement et sélection, même si son contenu a connu quelques adaptations pour les tests physiques, force est de constater que de nos jours, peu de candidates deviennent pompières ou officières.

Une réflexion profonde et volontariste est nécessaire pour comprendre et supprimer ces freins.

Les plus anciennes officières ont pu obtenir des grades supérieurs (années d'ancienneté).

Certaines pompières continuent à passer les examens de spécialisation pour par exemple devenir chauffeuse-pompe.

La problématique de l'équipement adapté à la morphologie n'est pas encore résolue d'autant plus qu'aujourd'hui le SPF Intérieur, qui intervient également dans les commandes d'équipements (marchés publics), est également confronté aux réticences des fournisseurs d'équipements de proposer des équipements pour femmes et adaptés à la morphologie de chaque agent·e opérationnel·le. Ceci est dû au nombre réduit d'effectifs entraînant alors un coût plus élevé pour ces équipements spécifiques.

À propos de la grossesse, l'on peut constater un manque de clarté et d'informations tant pour les opérationnelles en service que pour les candidates, qui lors des séances d'information (obligatoire) ne sont pas suffisamment informées de ce qui est prévu pour elles en cas de grossesse, tant en ce qui concerne l'adaptation du poste de travail, l'aménagement du temps de travail et l'aspect financier.

Verder moeten we ook vaststellen dat tot op heden geen enkel vrouwelijk operationeel personeelslid verantwoordelijk is voor een departement en/of deel uitmaakt van het topmanagement (en dus van de directieraad).

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Dankzij de op de geselecteerde BA's (bezoldigingen) gebaseerde genderanalyse kunnen de verschillende vormen van directe en indirecte ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de DBDMH beter worden opgespoord en vastgesteld.

Het lage aantal vrouwen binnen het operationeel personeel leidt tot een lage representativiteit van vrouwen binnen het kader en in verantwoordelijke functies zoals die van een departement of zoals hun afwezigheid in de directieraad.

Het administratief kader kent verschillen in contracten, wat rechtstreeks leidt tot ongelijkheden in de bezoldiging en onrechtstreeks tot ongelijkheden in de loopbaan van de personeelsleden en nadien in het pensioenbedrag.

Op administratief vlak, wat de statutaire medewerkers betreft, kunnen we van een « voorspelbare » loopbaan spreken met financiële zekerheid tijdens de hele loopbaan alsook een langetermijnvisie op de bevorderingen en de mogelijkheid om naar hogere graden op te klimmen.

Wat zeker niet het geval is voor contractuele personeelsleden of personeelsleden met een bijzonder contract (youth guarantee...).

Daar komen nog de arbeidsduurverminderingen bij, die hoofdzakelijk door vrouwen worden aangevraagd.

De vastgestelde ongelijkheden kunnen we ook doortrekken naar de pensioenbedragen, die bij een gelijke loopbaan (aantal gewerkte jaren en dezelfde graad) verschillend zijn voor een statutair en een contractueel personeelslid.

Het glazen plafond bestaat zowel in het administratief als het operationeel kader.

Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan een grotere toegankelijkheid voor vrouwen tot de topmanagementfuncties, zowel administratief als operationeel, waardoor vrouwen binnen de DBDMH beter vertegenwoordigd zullen zijn en dus ook meer vrouwen zullen deelnemen aan de strategische beslissingen.

Rekening houdend met deze verschillende elementen, zijn de volgende aanbevelingen nodig :

Notons également qu'à ce jour, aucune opérationnelle est responsable d'un département et/ou ne fait partie du Top management (et donc du conseil de direction).

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

L'analyse genrée basée sur les AB sélectionnées (rémunérations) permet de mieux déceler et relever les différentes formes d'inégalités directes et indirectes entre les hommes et femmes au SIAMU.

Le peu de femmes opérationnelles entraîne une faible représentativité de celles-ci dans le cadre et dans les postes à responsabilité comme celui d'un département ou comme une absence au sein du conseil de direction.

Le cadre administratif connaît lui des différences de contrats, ce qui entraîne directement des inégalités salariales et indirectement des inégalités dans la carrière des agent·e·s et par la suite dans le montant de la pension.

Du côté administratif, en ce qui concerne ses statutaires l'on peut parler de carrière « prévisible » avec une garantie financière tout au long de la carrière ainsi qu'une vision à long terme sur les promotions et possibilité d'accession à des grades supérieurs.

Ce qui est loin d'être le cas pour les agent·e·s contractuel·le·s ou avec un contrat particulier (youth guarantee... )

À cela s'ajoute les réductions de temps de travail principalement demandées par les femmes.

Les inégalités relevées se poursuivent même au niveau des montants de la pension qui sont différents, à carrière égale (nombre d'années de travail et même grade) pour un statutaire et pour un contractuel.

Le plafond de verre existe tant dans le cadre administratif qu'opérationnel.

Des attentions particulières doivent être mises en place pour permettre une plus grande accessibilité des femmes aux postes « top management » tant administratif qu'opérationnel, ce qui permettra une meilleure représentativité de celles-ci au SIAMU et donc une plus grande participation des femmes dans les décisions stratégiques.

Compte tenu de ces différents éléments, il y a lieu de recommander :



### **1 Met betrekking tot de directieraad van de DBDMH**

In het verleden maakte één vrouw, die directrice-generaal was bij de DBDMH, deel uit van de directieraad.

Op dit ogenblik bestaat de directieraad alleen uit mannen (operationeel en/of statutair personeel en/of mandatarissen).

Om de raad van bestuur compleet te maken, moeten nog twee mandaatfuncties (A5 en A4) worden ingevuld, die aan één of twee vrouwen zouden kunnen worden toegewezen.

In de statuten zijn hierover bepalingen opgenomen die betrekking hebben op de selectie van de mandatarissen (en dus de samenstelling van de directieraad) :

- ION-statuut (art. 446) en OPS-statuut (art. 388) :  
« In geval van een ex aequo tussen de kandidaten opgenomen in groep A « geschikt », wordt de kandidaat die behoort tot het geslacht dat minder dan een derde is vertegenwoordigd in de eerste twee graden van de hiërarchie gerangschikt vóór de kandidaat van het andere geslacht. »

Als een of twee vrouwen mandataris zouden worden bij de DBDMH, zou(den) zij ook de eerste zijn die toetreden tot de huidige directieraad van de DBDMH.

### **2 Met betrekking tot de diversiteit van de administratieve statuten binnen de DBDMH**

Tegenwoordig bestaat het administratief kader voornamelijk uit contractueel personeel.

De uniformiteit van het administratieve statuut (administratieve personeelsleden en aangestelden 112) zou echter de ongelijkheden in de loopbanen, de bezoldigingen en de bevorderingen van de personeelsleden verminderen als zij allemaal statutair zouden zijn.

Laten we niet vergeten dat een contractueel personeelslid geen aanspraak kan maken op een bevorderingsgraad.

Toch weten we dat de benoeming van contractuele/administratieve personeelsleden tot ambtenaar een problematiek is, en een kwestie van politieke wil op gewestelijk en federaal vlak.

Als een dergelijke benoeming tot ambtenaar mogelijk is voor contractuele personeelsleden, kan de DBDMH intern een betere ondersteuning en een begeleiding op maat aanbieden. Wat de kansen op succes voor de contractuele personeelsleden aanzienlijk zou verhogen.

### **1 En ce qui concerne le conseil de direction SIAMU**

Par le passé, une femme, qui était directrice-générale au SIAMU a fait partie du conseil de direction.

A ce jour, que des hommes (opérationnels et /ou statutaires et /ou mandataires) font partie du conseil de direction.

Pour que le conseil d'administration soit complet, il reste encore 2 postes de mandataires à pourvoir. (A5 et A4) qui pourraient être attribués à une ou 2 femmes.

Il existe des dispositions dans les statuts sur ce sujet et qui concerne la sélection des mandataires (et donc la composition du conseil de direction) :

- Statut OIP (art 446 ) et statut OPS (art. 388) « En cas d'ex-aequo entre les candidats inscrits dans le groupe A « apte », le candidat qui appartient au sexe représenté à moins d'un tiers dans les deux premiers degrés de la hiérarchie est classé avant le candidat de l'autre sexe. »

Si une ou deux femmes devenaient mandataires au SIAMU, elle(s) serai(en)t la/les première(s) à rejoindre le conseil de direction en place au SIAMU aujourd'hui.

### **2 En ce qui concerne la diversité des statuts administratifs SIAMU**

De nos jours, le cadre administratif est principalement constitué de contractuel(le)s.

Or, l'uniformité du statut administratif (agent(e)s administratif(ve)s et préposé(e)s 112) permettrait de réduire les inégalités dans les carrières, les rémunérations et les promotions des agents si ceux-ci étaient tous statutaires.

N'oublions pas qu'un(e) contractuel(le) ne peut prétendre à un grade de promotion.

Cependant, nous savons que la statutarisation des contractuel(le)s/administratif(ve)s est une problématique et une question de volonté politique régionale et fédérale.

Le SIAMU, peut, lorsqu'une statutarisation est possible pour ses contractuel(le)s, offrir un soutien appuyé et un accompagnement individualisé en interne. Ce qui augmenterait certainement le taux de réussite, en bon ordre, des contractuel(le)s.

Datzelfde geldt voor de statutaire personeelsleden die zich kandidaat stellen voor de toelatingsexamens voor een hogere graad.

Denken we daarbij ook aan Top Skills, een (federale) actie bedoeld om vrouwen aan te moedigen te solliciteren voor topmanagementfuncties bij de overheid.

In het verleden werd dit experiment voorgesteld en toegankelijk gemaakt voor kandidaten die in Brussel wilden solliciteren (via Selor).

### **3 Met betrekking tot de opleidingen**

Opleidingen « diversiteit », « strijd tegen vooroordelen en seksisme » en « communicatie en gender » voor het operationeel personeel dat belast is met de opleiding, alsook voor de verschillende administratieve diensten die belast zijn met aanwerving, selectie en beheer van de loopbaan van de personeelsleden, zouden een grotere inclusiviteit mogelijk maken, zowel wat betreft de inhoud van de opleidingen als de samenstelling van een gemengd opleidingsteam en de informatie gericht aan de bevolking en de toekomstige kandidaten.

### **4 Met betrekking tot de vervrouwelijking van het operationeel kader**

Dit aspect vereist in de eerste plaats een grondige reflectie over de doelstelling en de politieke wil om meer vrouwen toe te laten in operationele functies, alsook een grondige reflectie over de verschillende stappen in het operationeel wervings- en selectieproces.

De audits van Moore, de analyse van Jump en het IGVM hebben aanbevelingen naar voren geschoven die aansluiten bij de aanbevelingen vermeld in de verschillende diversiteitsplannen en het gender.mainstreaming-plan van de DBDMH, met name :

#### **4.1 Wat de operationele werving betreft**

**4.1.1. Veel minder vrouwen dan mannen schrijven zich in voor het operationeel vergelijkend wervingsexamen.**

Een herdefiniëring van de operationele functie van brandweerman/vrouw-ambulancier op basis van de vereiste competenties voor de uitoefening van de actuele operationele functies, waardoor achteraf nieuwe competentieproeven kunnen worden uitgewerkt, aangevuld met een herziening van het systeem voor het slagen van de operationele en classificatieproeven (eerder gebaseerd op criteria inzake slaagkansen en niet alleen inzake uitmuntendheid), zou in de toekomst ongetwijfeld een grotere vervrouwelijking van het beroep mogelijk maken...

Il en serait de même pour les statutaires candidat.e.s aux examens d 'accession de grade supérieur.

N'oublions pas l'existence du Top Skills qui est une action (fédérale) visant à encourager les femmes à postuler aux fonctions de top management dans l'administration.

Dans le passé, cette expérience a été présentée et a été accessible aux candidates désireuses de postuler à Bruxelles. (via le Selor)

### **3 En ce qui concerne les formations**

Des formations « diversité » « lutte contre les préjugés et le sexisme » « communications et genre à l'attention du personnel opérationnel chargé de l'instruction ainsi qu'auprès des différents services administratifs chargés du recrutement, de la sélection et la gestion de la carrière des agent(e)s permettraient une plus grande inclusivité tant dans le contenu des formations, que la constitution d'équipe mixte de formateur-riche-s que lors des informations adressées à la population et aux futures candidates.

### **4 En ce qui concerne la féminisation du cadre opérationnel**

Cet aspect nécessite avant tout une réflexion approfondie sur l'objectif et la volonté politique de voir plus de femmes accéder aux fonctions opérationnelles ainsi qu'une réflexion en profondeur en ce qui concerne les différentes étapes du recrutement et de la sélection opérationnels.

Les audits Moore, l'analyse Jump, l'IEFH ont mis en avant des recommandations qui rejoignent celles mentionnées dans les différents plans diversité et plan gender.mainstreaming SIAMU, à savoir :

#### **4.1 En ce qui concerne le recrutement opérationnel**

**4.1.1** Beaucoup moins de femmes que d'hommes s'inscrivent au concours de **recrutement opérationnel**.

Une redéfinition de la fonction opérationnelle de sapeur(se)-pompier(ère) – pompier(ère) ambulancier(ère) basée sur les compétences requises pour l'exercice des fonctions opérationnelles actuelles, permettant par la suite l'élaboration de nouveaux tests de compétences, auxquelles s'ajouterait une révision du système de réussite des test opérationnels et de classement, (plutôt basés sur des critères de réussite et pas uniquement d'excellence) permettraient, sans nul doute, une plus grande féminisation de la profession à l'avenir...

Veel beroepen die voorheen voorbehouden waren voor mannen, maar al enkele jaren enig succes kennen bij vrouwelijke kandidaten, hebben via gerichte acties vrouwen in staat gesteld om te starten bij overheidsdiensten zoals politie en leger.

Dankzij jarenlange samenwerking in gemengde teams konden deze diensten de voordelen van dit soort team aantonen, vooral tijdens de veelvuldige en gevarieerde interventies op het terrein.

De operationele personeelsleden bij de DBDMH hebben van hun kant de noodzaak benadrukt om alle laureaten (minstens per 2) tegelijk te kunnen laten starten.

Het zou ook interessant zijn om voor elke kandidaat een aanwervings- en vertrek-vragenlijst te voorzien wanneer deze kandidaat niet als laureaat eindigt.

Dit zou ons toelichting kunnen geven over de oorzaken van mislukkingen, vooral bij vrouwen.

**4.1.2. De fysieke proeven** zijn niet aangepast aan de verschillende morfologietypes en niet langer afgestemd op het huidige beroep van brandweerman/vrouw-ambulancier. Met een grondige studie, gebaseerd op de beschrijving van de huidige operationele functies, zouden examens kunnen worden uitgewerkt die aansluiten bij het huidige beroep en niet langer enkel gebaseerd zijn op fysieke uithoudings- en/of krachtproeven alsook technische en wetenschappelijke kennisproeven.

**4.1.3. De verplichte infosessies** tijdens het vergelijkend wervingsexamen zijn niet speciaal afgestemd op de beschikbare tijd van kandidaten die als moeder soms moeten instaan voor de vrije tijd van de kinderen (woensdagnamiddag en zaterdagochtend). Dit betekent dat er moet worden nagedacht over een grotere toegankelijkheid voor de kandidaten.

**4.1.4.** De afwezigheid van operationele personeelsleden tijdens **de infosessies** of het gebrek aan getuigenissen van hen zou een nieuw soort organisatie vereisen die uitwisselingen mogelijk maakt tussen de operationele personeelsleden die reeds in dienst zijn en de kandidaten.

**4.1.5.** Het gebrek aan **harmonisering in de wervingskalender**

Tegenwoordig moet men eerst houder zijn van het FGA (federaal geschiktheidsattest) vooraleer men kan solliciteren binnen het operationeel kader van de DBDMH.

Nombre de métiers auparavant dévolus aux hommes, et qui depuis des années rencontrent un certain succès auprès de candidates, ont par des actions ciblées permis à des femmes de rejoindre des services publics tels que ceux de la police et de l'armée.

Des années de travail en équipe mixte ont permis à ces services de démontrer les avantages qu'apportaient ce type d'équipe surtout lors des interventions multiples et variées sur le terrain.

Les opérationnelles au SIAMU ont quant à elles insisté sur la nécessité de pouvoir faire rentrer toutes les lauréates (au moins par 2) en même temps.

Il serait également intéressant d'opter pour un questionnaire d'entrée et de sortie pour chaque candidat·e lorsque celui·celle-ci ne deviennent pas lauréat·e·s.

Ce qui pourrait nous éclairer sur les causes d'échecs, particulièrement, auprès des femmes.

**4.1.2 les tests physiques** ne sont pas adaptés aux différents types de morphologie et ne sont plus en adéquation avec la profession actuelle de sapeur·euse-pompier·ère-ambulancier·ère. Une étude approfondie, basée sur la description des fonctions opérationnelles actuelles, permettrait l'élaboration d'examens en adéquation avec la profession d'aujourd'hui et non plus uniquement basée sur des tests physiques d'endurance et ou de musculation et des tests de connaissances techniques et scientifiques.

**4.1.3 les séances d'informations obligatoires** lors du concours de recrutement ne sont pas spécialement adaptées aux horaires des candidates parfois mères de famille chargées des loisirs des enfants (mercredi après-midi et samedi matin) et nécessite qu'on s'interroge sur une plus grande accessibilité des candidates.

**4.1.4** L'absence de présence ou témoignage d'opérationnelles lors **des séances d'informations** demanderaient un nouveau type d'organisation qui permette des échanges entre les opérationnelles déjà en service et les candidates.

**4.1.5** L'absence d'une **harmonisation du calendrier de recrutement**

De nos jours, il faut au préalable être détenteur·trice du CAF (certificat d'aptitude fédéral) avant de pouvoir postuler au sein du cadre opérationnel SIAMU.

Tot op heden werd in het Brussels Gewest slechts één FGA georganiseerd, en geen enkele vrouw heeft het behaald.

Een harmonisering in de kalender zou in eerste instantie een optimale voorbereiding mogelijk moeten maken, georganiseerd door Brusafe en de brandweerschool met het oog op het verkrijgen van het FGA, daarna gevolgd door een begeleiding door Brusafe van de kandidaten tijdens de operationele werving van de DBDMH.

Vrouwelijke kandidaten zouden ook kunnen worden begeleid door brandweervrouwen en vrouwelijke officieren die al in dienst zijn. Er moet dus coördinatie en harmonisering worden voorzien in de verschillende federale en gewestelijke procedures, zoals de organisatie van het Brusselse FGA-examen vóór de Brusselse operationele werving en samen met de Cadettenschool.

#### 4.1.6. Op dit ogenblik betreffen de wervingsexamens de functie van brandweerman/vrouw-ambulancier.

Terwijl 85 % van de interventies enkel betrekking hebben op ambulancevervoer en dringende medische hulp. Uit een grondige analyse zou kunnen blijken of het al dan niet behouden van de twee gecumuleerde functies noodzakelijk en nuttig is. We kunnen al veronderstellen dat een examen voor ambulancier los van dat voor brandweerman/vrouw, waarvoor andere vaardigheden vereist zijn, waarschijnlijk veel meer vrouwen zou aantrekken.

4.1.7. Tot op heden is nog geen enkele vrouwelijke cadet brandweervrouw geworden bij de DBDMH. Uit een rondvraag bij **de cadetten** (Cadettenschool van Brussel) zou men te weten kunnen komen welke factoren jonge meisjes tegenhouden om bij de DBDMH te solliciteren, om zo het beroep voor hen aantrekkelijker te maken.

4.1.8. Vandaag wordt de bevolking via **informatiecampagnes** op de hoogte gebracht van een volgende operationele werving. Maar er ontbreken « vrouwen campagnes » die zich specifiek richten tot een vrouwelijk publiek dat al van bij de start denkt geen carrière te kunnen maken bij de DBDMH.

We stellen doelgerichte informatiecampagnes voor, gericht op kinesisten, verpleegsters, leerkrachten lichamelijke opvoeding en elk jong meisje dat geïnteresseerd is om te werken in de zorgverlening. Daarbij willen we vooral de focus leggen op de getuigenissen van operationele personeelsleden die bij de DBDMH werken (foto's, interviews, getuigenissen...).

Deze informatiecampagnes moeten vergezeld gaan van een sterke boodschap van de directie, waarin reële

À ce jour, un seul CAF a été organisé en Région bruxelloise et aucune femme ne l'a obtenu.

Une harmonisation dans le calendrier devrait permettre d'abord une préparation optimale organisée par Brusafe et l'école du Feu en vue de l'obtention du CAF pour continuer ensuite par un accompagnement de Brusafe des candidat·e·s au recrutement opérationnel SIAMU.

Des candidates pourraient également être accompagnées par des pompières et officières déjà en service. Et donc, il y a lieu de prévoir une coordination et une harmonisation dans les différentes procédures fédérales et régionales comme l'organisation de l'examen CAF bruxellois avant le recrutement opérationnel bruxellois ainsi qu'avec l'école des cadets.

#### 4.1.6 Aujourd'hui, les examens de recrutement concerne la fonction de sapeur(euse)-pompier(ère)-ambulancier(ère).

Or, 85 % des interventions concernent uniquement le transport en ambulance et l'Aide médicale urgente. Une analyse approfondie permettrait de révéler si le maintien ou pas des 2 fonctions cumulées est indispensable et utile. L'on peut déjà supposer qu'un concours d'ambulancier·ère·s indépendant de celui de sapeur(euse)s-pompier(ère)s, qui demanderait d'autres compétences, attirerait probablement beaucoup plus de femmes.

4.1.7 À ce jour, aucune cadette n'est devenue pompière au SIAMU. Une analyse auprès **des cadettes** (École des cadets de Bruxelles) permettrait de connaître les blocages et permettre ainsi la progression des jeunes filles au sein du SIAMU.

4.1.8 Aujourd'hui, des campagnes d'informations avisent la population d'un prochain recrutement opérationnel. Il manque cependant des campagnes « femmes » qui s'adressent spécifiquement à un public « féminin » qui d'emblée ne pense pas pouvoir faire carrière au SIAMU.

Nous proposons **des campagnes d'informations** ciblées qui visent des kinés, infirmières, professeur(e)s de gymnastique et toute jeune fille intéressée par un métier d'aide en mettant en avant les témoignages des opérationnelles travaillant au SIAMU (photos, interview, témoignages...).

Ces campagnes d'informations doivent être accompagnées d'un message fort de la direction promettant une

gelijkheid tussen vrouwen en mannen evenals een inclusieve diversiteit en gelijke kansen worden beloofd, en dat tijdens alle stadia van de werving en de operationele loopbaan.

Verder mogen we ook niet vergeten het bestaan te vermelden van een diversiteitscharter waarin de waarden zijn opgenomen die de DBDMH na aan het hart liggen, moeten we letten op het gebruik van een inclusieve communicatie waarin het aspect gender is geïntegreerd, dienen we humor alleen te gebruiken als die geen seksistische uitspraken omvat en kunnen we via een checklist nagaan of de illustraties en woorden in onze communicatie relevant zijn.

Vergeet ook niet om jonge studentes tijdens de kazernesbezoeken te wijzen op de carrièremogelijkheden.

Het gebruik van een **inclusieve schrijfstijl** in alle interne en externe communicatie kan vrouwelijke personeelsleden en kandidaten een gevoel van inclusie geven, en zal verantwoordelijken ertoe aanzetten om dit soort communicatie te gebruiken in alle interne en externe documenten.

We zijn er zeker van dat een inclusieve schrijfstijl in berichten voor alle (sociale) media onvermijdelijk de aandacht zal trekken van vrouwen die tot op heden weinig geïnteresseerd waren in deze beroepen die ten onrechte mannenberoepen worden genoemd, en hun nieuwsgierigheid zal prikkelen.

**4.1.9. De operationele uitrustingen** zijn nog niet aangepast aan de morfologie van zowel mannen als vrouwen. Uit studies in andere landen blijkt dat er een gevaar is wanneer een brandweervrouw een mannelijke uitrusting draagt die niet is aangepast aan haar morfologie (borst, heupen, benen, armen...). Samenwerking met de federale dienst die belast is met de bestelling van uitrustingen, oprichting van een multidisciplinaire werkgroep (IDPB, ergonom, logistieke afdeling, operationele personeelsleden...), sensibilisering van de leveranciers die gewend zijn om alleen voor mannen geschikte uitrustingen voor te stellen: dit alles zou het in een nabije toekomst mogelijk moeten maken om een geschikte uitrusting voor te stellen die is aangepast aan de verschillen in morfologie van zowel mannen als vrouwen.

Daarbij moeten we ook de personeelsleden sensibiliseren die belast zijn met de opmaak en de opvolging van de overheidsopdrachten, zodat zij zowel in de inhoud van het bestek als bij de keuze van de leverancier met het aspect gender rekening houden.

**4.1.10** Het bestaan van **aangepaste infrastructuur** is een belangrijk argument om vrouwelijke kandidaten ervan te overtuigen dat de DBDMH alles in het werk stelt om

réelle égalité femmes et hommes ainsi qu'une diversité inclusive, une égalité des chances et ce à toutes les étapes de recrutement et de carrière opérationnelle.

N'omettons pas également de mentionner l'existence d'une charte Diversité reprenant les valeurs chères au SIAMU, soyons attentifs à utiliser une communication inclusive, en intégrant la dimension de genre, n'utilisons l'humour que si celui-ci n'entraîne aucun propos sexiste, vérifions par une check-list la pertinence des illustrations et mots qui alimenteront la communication.

N'oublions pas, lors des visites casernes, de mentionner les possibilités de carrière auprès des jeunes étudiantes.

L'utilisation de **l'écriture inclusive** dans toute communication interne et externe offrira au personnel féminin et aux candidates un sentiment d'inclusion et incitera les responsables à l'utilisation de ce type de communication dans tous documents internes et externes.

Nul doute que l'écriture inclusive auprès des médias et réseaux sociaux attirera inévitablement le regard de femmes 'ici peu intéressées par ces métiers appelés à tort métiers d'hommes et qui éveillera leur curiosité.

**4.1.9 Les équipements opérationnels** ne sont pas encore adaptés aux morphologies de chacun et chacune. Des études dans d'autres pays démontrent un risque de dangerosité lorsqu'une pompière porte un équipement masculin non adapté à sa morphologie (poitrine, hanches, jambes, bras...). Une collaboration avec le service fédéral chargé de la commande d'équipement, l'instauration d'un groupe de travail pluridisciplinaire (SIPP, ergonom, département logistique, opérationnelles...), une sensibilisation auprès des fournisseurs habitués à proposer des équipements que pour hommes, permettraient dans un futur proche de proposer un équipement adéquat adapté aux différentes morphologies tant aux hommes qu'aux femmes.

Veillons également à sensibiliser les agent(e)s chargé(e)s de la rédaction et du suivi des marchés publics afin que ceux-elles-ci intègrent la dimension genre tant dans le contenu du cahier de charges que dans le choix du fournisseur.

**4.1.10** L'existence **d'infrastructures adaptées** sont un argument de poids pour convaincre les candidates que le SIAMU met tout en œuvre pour les accueillir avec

hen met respect te ontvangen. Dankzij meerdere renovaties in verschillende kazernes zijn nu aparte sanitaire voorzieningen en rustkamers beschikbaar. Waakzaamheid is geboden bij de nieuwe kazernes, zodat deze perfect kunnen beantwoorden aan de aanbevelingen van de Codex over het welzijn op het werk en van de sociale inspectie.

#### 4.1.11 Noodzakelijke informatie over **zwangerschap en moederschap**

De DBDMH moet ervoor zorgen dat zowel vrouwelijke operationele personeelsleden die in dienst zijn als vrouwelijke kandidaten aanwezig tijdens de informatiesessies de juiste informatie krijgen over hun mogelijkheden bij zwangerschap en moederschap.

Daartoe dient de DBDMH een multidisciplinaire werkgroep samen te stellen die een risicoanalyse kan opstellen, gevolgd door preventieve beschermingsmaatregelen, alsook aanpassing van de werktijd en de werkpost zonder enig loonverlies of enige belemmering voor een eventuele bevordering tijdens de zwangerschap en de werkhervatting.

**4.1.12** De werktijd en de uurroosters kunnen vrouwelijke kandidaten ervan weerhouden om te solliciteren. Een beleid dat de **combinatie werk/privé** reëel maakt, met voorstellen voor kinderopvang en andere praktische diensten, zou meer vrouwen kunnen aanzetten om te solliciteren.

**4.1.13 Opleidingen** voor alle personeelsleden moeten worden aangeboden. Daarbij moeten we de personeelsleden bewust maken van het risico van geweld op het werk, seksisme, seksueel geweld of een inclusieve communicatie.

**4.1.14 Wat betreft interne procedures bij conflicten,** geweld op het werk, racisme, seksisme en pesterijen. Alle recente onderzoeken gaan in dezelfde richting en eisen meer duidelijkheid over de interveniënten, alsook over de interne procedures die ervoor moeten zorgen dat personeelsleden zich in geval van verbale of fysieke agressie door een collega zo snel mogelijk tot de bevoegde interne interveniënt(e) kunnen wenden.

Laten we ervoor zorgen dat alle interveniënten (vertrouwenpersonen, IDPB, psychologen, officieren...) in deze procedures opgeleid worden in diversiteit en in de procedures bij pesterijen zodat ze de klagers correct kunnen informeren en hen vriendelijk kunnen begeleiden.

#### 4.1.15 Diverse

respect. De multiples rénovations dans plusieurs casernes ont permis d'offrir des sanitaires et des chambres de repos séparés. La vigilance est de mise en ce qui concerne les nouvelles casernes afin que celles-ci puissent répondre parfaitement aux recommandations du Code du bien-être et de l'inspection sociale.

#### 4.1.11 Information indispensable en ce qui concerne la **grossesse et la maternité**

Tant pour le personnel opérationnel féminin en service que pour les candidates présentes aux séances d'information, le SIAMU se doit de prévoir l'accès aux informations précises concernant la grossesse et maternité du personnel opérationnel féminin.

Pour ce faire, le SIAMU veillera à la mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire permettant une analyse des risques, suivie de mesures préventives de protection, d'une adaptation du temps et du poste de travail sans aucune perte salariale ni aucun frein à une éventuelle promotion durant la grossesse et le retour au travail.

**4.1.12** Le temps de travail, les horaires peuvent être un frein pour des candidates. Une véritable politique permettant une **conciliation vie privée/vie professionnelle**, avec des propositions de garderie et autres services pratiques pourraient inciter plus de femmes à postuler

**4.1.13 Des formations adressées** à tout le personnel doivent être proposées. L'on veillera à sensibiliser tou(te)s les agent·e·s sur le risque des violences sur le lieu du travail, sur le sexisme, les violences sexuelles ou concernant une communication inclusive.

**4.1.14 En ce qui concerne les procédures internes en cas de conflits,** violences au travail, racisme, sexisme et harcèlement. Toutes les analyses réalisées dernièrement vont dans le même sens et toutes revendiquent une plus grande clarté en ce qui concerne les intervenant(e)s et les procédures internes qui permettent aux agent(e)s de s'adresser le plus rapidement possible à l'intervenant interne compétent en cas d'agressions verbales ou physiques par un(e) collègue.

Veillons à ce que tou·te·s les intervenant·e·s (personnes de confiance, SIPP, psy, officier(ère)s...) dans ces procédures soient formé·e·s à la diversité, aux procédures en cas de harcèlement et puissent informer correctement les plaignant·e·s et les accompagner avec bienveillance.

#### 4.1.15 Divers

In het toekomstige diversiteitsplan is de aanstelling voorzien van Ambassadeurs/Ambassadrices die lid zijn van de Begeleidingscommissie Diversiteit. Deze zullen naargelang van hun bekommernissen en/of hun belangstelling instaan voor de invoering van de acties opgenomen in het plan 2022-2023.

We zijn ervan overtuigd dat deze personen door de realisatie van alle acties die in dit rapport worden vermeld, een aanzienlijke stap vooruit zullen zetten naar het inclusieve beleid dat de DBDMH wil voeren.

#### *Fase 4: actieplan*

Ongetwijfeld zullen de audit « diversiteit en operationele werking » van Moore alsook het onderzoek uitgevoerd door Unia en Jump, aangevuld met de aanbevelingen die de voorbije jaren en in 2021 door het IGVM werden geformuleerd, de gender-aanbevelingen versterken die in 2016 werden opgenomen in het actieplan GMS en in de 4 diversiteitsplannen van de DBDMH (2013 tot 2020).

Al deze aanbevelingen dragen bij tot een echte collectieve bewustwording, waardoor in enkele maanden tijd al bepaalde obstakels voor de vervrouwelijking van het beroep van brandweerman/vrouw-ambulancier konden worden weggewerkt.

Er zullen echter nog heel wat acties nodig zijn om te komen tot een verdere vervrouwelijking van de operationele functies en een vlottere toegang tot het topmanagement voor administratieve personeelsleden.

Om betere werkomstandigheden mogelijk te maken voor de operationele personeelsleden in dienst en toekomstige vrouwelijke kandidaten bij volgende operationele wervingen optimaal te kunnen informeren, lijkt het ons opportuun om zo snel mogelijk de acties te realiseren uit de volgende punten :

**3.4.1.1** met inbegrip van een volledige en globale analyse van de operationele wervingsprocedures

**3.4.1.2** een wetenschappelijke analyse van de fysieke proeven

**3.4.1.9** de operationele uitrustingen

**3.4.1.11** de invoering van een passend en aangepast beleid inzake zwangerschap, moederschap en ouderschap

En voor het administratief kader deze actie :

Le futur plan diversité prévoit la désignation d'Ambassadeur(rice)s-membres de la Commission d'accompagnement diversité. Ceux(elles)-ci, selon leurs préoccupations et/ou leur centre d'intérêt seront chargé(e)s de la mise en place des actions reprises dans le plan 2022-2023.

Nul doute que ces acteur(rice)s actif(ve)s permettront par la réalisation de toutes les actions mentionnées dans ce rapport, une avancée considérable dans la politique inclusive que souhaite mener le SIAMU.

#### *Étape 4: plan d'action*

Nul doute que l'audit « diversité et recrutement opérationnel » Moore, ainsi que l'analyse réalisée par Unia et Jump complétés par les recommandations formulées par IEFH durant les années passées et l'année 2021, renforcent les recommandations gender reprises en 2016 dans le plan d'actions GMS et dans les 4 plans diversité SIAMU (2013 à 2020).

Toutes ces recommandations favorisent une réelle prise de conscience collective qui a déjà permis, en quelques mois, de libérer certains freins à la féminisation du métier de sapeur(euse)-pompière(ère) ambulancier(ère).

Cependant, beaucoup d'actions seront encore nécessaires pour parvenir à une plus grande féminisation des fonctions opérationnelles et l'accès au Top management par des administratif(ve)s.

Afin de permettre de meilleures conditions de travail aux opérationnelles en service, d'informer au mieux les futures candidates aux prochains recrutements opérationnels, il nous semble opportun de réaliser dans les plus brefs délais les actions reprises aux points :

**3.4.1.1** en ce compris une analyse complète et globale des procédures de recrutement opérationnel

**3.4.1.2** une analyse scientifique des tests physiques

**3.4.1.9** les équipements opérationnels

**3.4.1.11** la mise en place d'une politique de grossesse, maternité et parentalité adéquate et adaptée

Et en ce qui concerne le cadre administratif, l'action

**3.2** begeleiding op maat voor personeelsleden die statutair willen worden en/of die wensen deel te nemen aan de toelatingsexamens voor een hogere graad

Vergeten we ook niet de toepassing van positieve maatregelen in sterk doelgerichte acties die zonder enige discriminatie een verdere vervrouwelijking van de verschillende operationele functies zouden mogelijk maken.

Tegelijkertijd zullen nog andere acties dit ambitieuze project aanvullen, waarbij misschien wel mogelijkheden worden ingezet zoals positieve maatregelen.

Op basis van een precieze kalender gespreid over de komende 2 jaar (2022-2023), met inachtneming van de voorbereidende werkzaamheden voor het globale transformatieplan en met ondersteuning van de uitvoering van de acties voor het volgende diversiteitsplan 2022-2023, zal de DBDMH dankzij zijn overtuigende leiding ongetwijfeld een betere gelijkheid tussen mannen en vrouwen mogelijk maken binnen de 2 bestaande kaders van de DBDMH.

### **III.11. Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer**

**BA 25.001.07.01.1111**

**BA25.001.07.03.1120**

**BA 25.001.07.02.1112**

**BA 25.001.07.06.1111**

**BA 29.001.07.01.1111**

**BA 29.001.07.02.1112**

**BA 29.001.07.03.1120**

**BA 01.001.03.02.1140**

Bezoldigingen van het personeel

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel (LB)

Betrokken directie : Afdeling HR & Finance

Verantwoordelijken :

DE PELSMAEKER Ilse,

hoofd van het departement Personeelsadministratie,

idepelsmaecker@leefmilieu.brussels ;

DUWELZ Anne,

**3.2** d'accompagnement individualisé pour les agent(e)s qui souhaitent devenir statutaires et/ou qui souhaitent participer aux examens d'accèsion de grade supérieur

Sans oublier l'application d'actions positives dans des actions particulièrement ciblées et qui permettraient sans discrimination une plus grande féminisation des différentes fonctions opérationnelles.

Conjointement d'autres actions compléteront ce projet ambitieux en utilisant peut-être des possibilités telles que des actions positives.

Sur la base d'un calendrier précis étalé sur les 2 prochaines années (2022-2023), en tenant compte des travaux préparatoires du plan de transformation globale et soutenant la réalisation des actions de son prochain plan diversité 2022-2023, le SIAMU, doté d'un leadership convaincu permettra sans conteste une meilleure égalité hommes et femmes au sein des 2 cadres existants au SIAMU.

### **III.11. Bruxelles Environnement, Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement**

**AB 25.001.07.01.1111**

**AB 25.001.07.03.1120**

**AB 25.001.07.02.1112**

**AB 25.001.07.06.1111**

**AB 29.001.07.01.1111**

**AB 29.001.07.02.1112**

**AB 29.001.07.03.1120**

**AB 01.001.03.02.1140**

Rémunérations du personnel »

Administration concernée : Bruxelles Environnement (BE)

Direction concernée : Division RH & Finances

Personnes responsables :

DE PELSMAEKER Ilse,

chefe du département administration du personnel

idepelsmaecker@leefmilieu.brussels ;

DUWELZ Anne,



assistent Diversiteit,

aduwelz@leefmilieu.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het departement Personeelsadministratie heeft ons de loongegevens voor de maand mei 2021 bezorgd. De maand mei is een bijzondere maand omdat dan de periodieke bezoldiging en het jaarlijkse vakantiegeld worden betaald.

Uitgaan van het bedrag dat werd toegewezen aan de bezoldigingen van de maand mei en niet van de barema's houdt verschillende beperkingen en voordelen in.

Wat de beperkingen betreft, stoten we op grote verschillen. Sommige personeelsleden werden in de maand mei om verschillende redenen minder betaald. Dat komt omdat zij arbeidsongeschikt waren, omdat zij onder een specifiek verlofstelsel vielen (uitgezonderd de klassieke loopbaanonderbreking) of door een ander «bijzonder geval».

Een voordeel is dan weer dat we nu verschillen zien die we niet zouden zien als we ons op het barema zouden baseren. De impact van premies, toelagen en andere voordelen zal een stuk duidelijker zijn. We zullen gemakkelijker eventuele ongelijkheden kunnen achterhalen omdat we een weerspiegeling van de realiteit krijgen.

Deze maand was niet zo gunstig voor de loopbaanonderbrekingen voor ouderschapsverlof. Het zal bovendien gemakkelijker zijn om de maandelijkse verschillen te vergelijken. We krijgen daarentegen geen beeld van het jaarlijkse verschil. Een kleiner verschil dan bij een jaarlijkse vergelijking is mogelijk.

Aangezien de gegevens niet het geslacht van elk personeelslid bevatten, moesten ze worden gekoppeld aan een export uit het HR-computersysteem.

Wat de methode betreft, werd een genderspecifieke inventaris van Leefmilieu Brussel opgemaakt. Daarin namen we de verschillende variabelen op, zoals de verdeling van mannen en vrouwen per niveau, arbeidstijd, anciënniteit, hiërarchisch niveau enz. Die analyse zal ons helpen bepaalde bevindingen te verklaren of beter te begrijpen.

Vervolgens werd de loonmassa geanalyseerd. Hierbij werd rekening gehouden met het vakantiegeld om na te gaan hoe het totale bedrag voor mei werd verdeeld. Elk aspect van de bezoldiging werd onder de loep genomen om eventuele ongelijkheden op te sporen. Hierna volgde

assistante diversité,

aduwelz@environnement.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Le département Administration du personnel nous a fourni les données relatives à la paie du mois mai 2021. Le mois de mai est un mois particulier car le salaire périodique et le pécule annuel sont payés.

Se baser sur le montant alloué à la rémunération du mois de mai, et non sur les barèmes implique différentes contraintes et avantages.

Niveau contrainte, nous nous heurtons à des différences importantes. Certains membres du personnel ont été rémunérés au mois de mai dans une moindre mesure pour différentes raisons. Soit parce qu'ils étaient en incapacité de travail, soit parce qu'ils bénéficiaient d'un congé spécifique hors interruption de carrière classique ou encore dans le cadre d'un autre «cas particulier».

Niveau avantage, nous pourrions constater des différences qui n'apparaîtraient pas en se basant sur le barème. L'impact des primes, les allocations et autres avantages sera bien plus marqué. On pourra identifier les éventuelles inégalités plus facilement, car nous aurons un reflet de la réalité.

Il s'agit d'un mois peu propice aux interruptions de carrières parentales. Il sera plus aisé de comparer les écarts mensuels. En contrepartie, nous n'aurons pas une idée de l'écart annuel. Un écart moins important, que dans le cadre d'une comparaison annuelle, est possible.

Les données ne reprenant pas le genre de chaque membre du personnel, elles ont dû être jumelées avec un export du système informatique RH.

Concernant la méthode, un état des lieux généré de Bruxelles Environnement a été effectué. Nous y avons regroupé les différentes variables telles que la répartition homme-femme par niveau, temps de travail, ancienneté, niveau hiérarchique... Cette analyse, nous aidera à expliquer ou à mieux comprendre certains constats.

Après celui-ci, la masse salariale a été analysée. Elle a été analysée en tenant compte du pécule de vacances, pour voir comment le montant total de mai a été attribué. Chaque aspect de la rémunération a été passé à la loupe, afin de déceler les éventuelles inégalités. S'en est suivie une

een meer nauwkeurige analyse van de loonverschillen voor heel LB, per niveau, per statuutprofiel, per graad en ook na correctie van de arbeidstijd. Bij de berekening van de loonkloof werden de werkgeversbijdragen en het vakantiegeld buiten beschouwing gelaten. Zo konden we de werkelijkheid zo dicht mogelijk benaderen en werden de resultaten niet vertekend met vervroegd vakantiegeld en door het feit dat de werkgeversbijdragen niet dezelfde zijn voor iedere medewerker. De loonverschillen waren dus gebaseerd op de bezoldiging exclusief werkgeversbijdragen, extralegale voordelen en andere voordelen.

Er werden afwijkingen vastgesteld. Om die te begrijpen, werden de verschillende varianten met een impact op de bezoldiging ontleed en geanalyseerd.

De bezoldiging heeft betrekking op verschillende BT's en niet al het personeel van LB wordt betaald via hetzelfde kostencentreer.

De BT's voor woon-werkverkeer werden niet opgenomen in de analyse omdat ze weinig betrouwbaar zijn. Door de huidige gezondheids crisis en het algemene telewerk was de steekproef immers te klein en niet representatief.

## *Fase 2: analyse*

### 1. Context

Leefmilieu Brussel telt in mei 2021 1.266 « actieve » werknemers, van wie 524 vrouwen en 742 mannen. De vrouwen zijn in de meerderheid op alle niveaus, behalve op niveau D, waar een grote meerderheid mannen werkt. De mannen op niveau D vertegenwoordigen 30 % van het personeelsbestand van Leefmilieu Brussel.

43 % van het in mei uitbetaalde bedrag was bestemd voor vrouwen, tegenover 57 % voor mannen. Gelet op de man-vrouwverdeling bij LB lijkt dat cijfer logisch.

Het grootste deel van het bedrag wordt verdeeld op niveau A en vervolgens op niveau D (zie onderstaande grafiek).

analyse plus précise de l'écart salarial pour l'ensemble de BE, par niveau, par profil de statut, par grade et également après correction du temps de travail. Pour calculer l'écart salarial, les charges patronales et le pécule ont été laissés de côté. Afin de se rapprocher un maximum de la réalité et ne pas avoir des résultats faussés par des péculs anticipés et par le fait que les charges patronales ne sont pas les mêmes pour chaque collaborateur. Les écarts salariaux ont donc été basés sur la base de la rémunération hors charges patronales, les avantages extra-légaux et autres avantages.

Des écarts ont été constatés. Afin de comprendre ceux-ci, les différentes variantes, qui influent sur la rémunération ont été décomposées et analysées.

La rémunération concerne plusieurs AB et tout le personnel de BE n'est pas rémunéré via le même centre de frais.

Les AB relatives au trajet domicile-travail n'ont pas été renseignées dans l'analyse car peu fiable. En effet, à cause de la situation sanitaire et du télétravail généralisé, l'échantillon était trop petit et non représentatif.

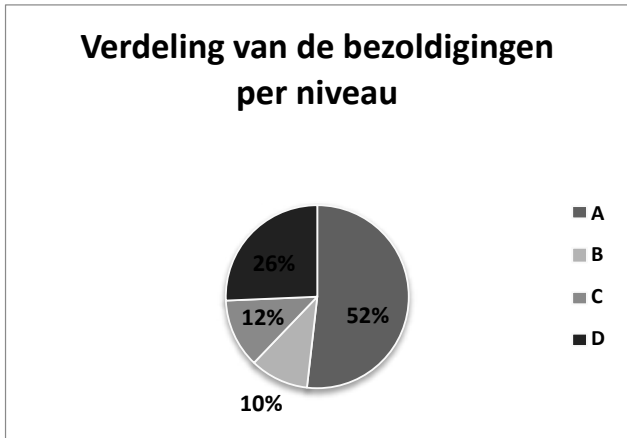
## *Étape 2: analyse*

### 1. Contexte

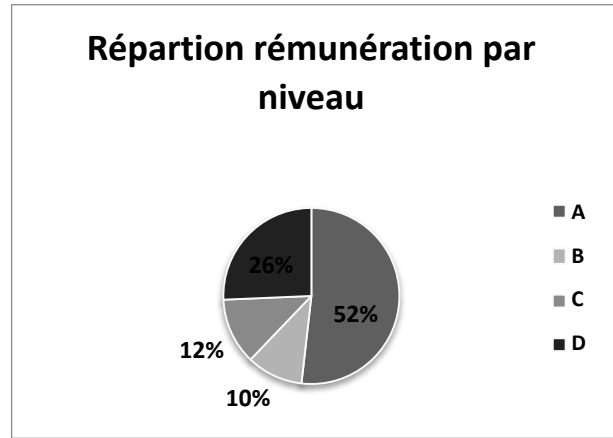
En mai 2021, Bruxelles Environnement dénombre 1266 employés « actifs » dont 524 femmes et 742 hommes. Nous retrouvons une majorité de femmes à tous les niveaux à l'exception du niveau D, où l'on retrouve une large majorité d'hommes. Les hommes de niveau D constituent 30 % de l'effectif de Bruxelles Environnement.

43 % du montant rémunéré en mai a été alloué aux femmes contre 57 % pour les hommes. Compte tenu de la répartition homme-femme à BE, ce chiffre paraît logique.

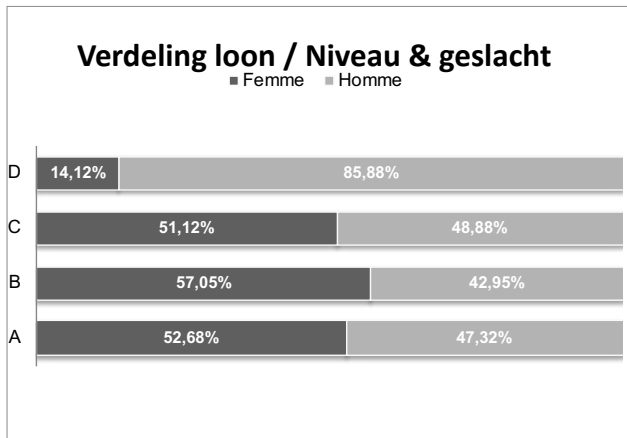
La majorité du montant est répartie au niveau A et puis au niveau D (cf. graphique ci-dessous).



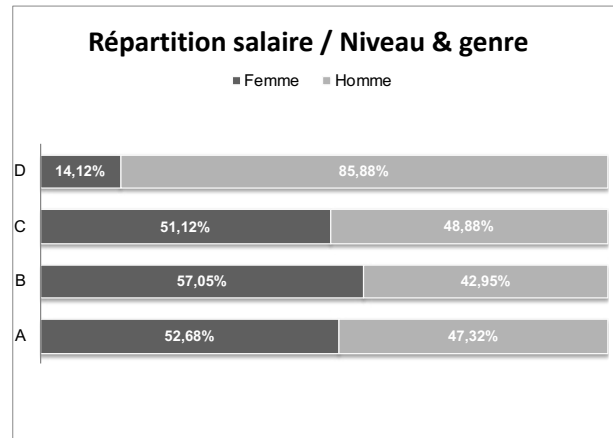
Op niveau A is het percentage iets hoger voor de vrouwen, namelijk 52,68 % tegenover 42,32 %. Op niveau D is het dan weer veel hoger voor de mannen met 85,88 % tegenover 14,12 % (zie onderstaande grafiek). Gelet op de man-vrouwverdeling lijkt dat logisch.



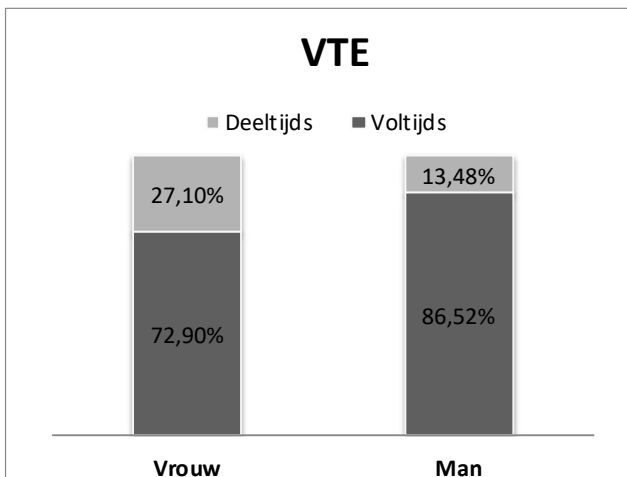
Au niveau A, il est légèrement supérieur pour les femmes avec 52,68 % contre 42,32 %. Et il est largement supérieur pour les hommes au niveau D avec 85,88 % contre 14,12 % (cf. graphique ci-dessous). Au vu de la répartition homme-femme, cela semble logique.



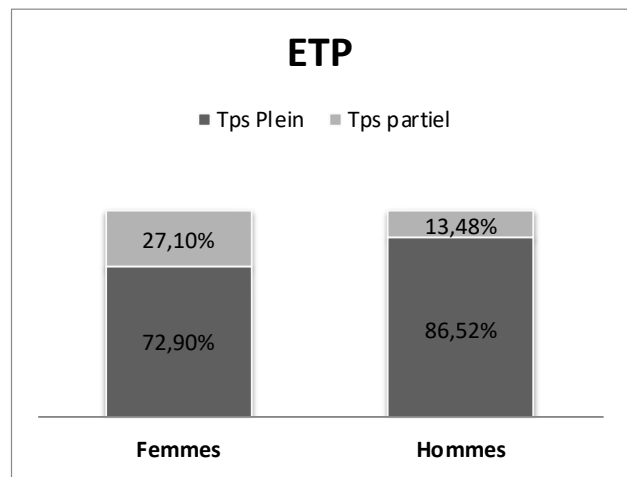
De arbeidstijd zal een belangrijk element zijn in deze analyse. Belangrijke opmerking : op alle niveaus samen werkt 27 % van de vrouwen deeltijds tegenover 13,48 % van de mannen.



Le temps de travail sera un élément important dans cette analyse. Il est important de noter que tous niveaux confondus 27 % des femmes sont à temps partiel contre 13,48 % des hommes.



Een laatste variabele die de lonen beïnvloedt, is het type statuut. Er is immers een loonverschil naargelang het type



Dernière variable qui influencera les salaires : le type de statut. Selon le type de statut, contractuel ou statutaire,

statuut : contractueel of statutair. Statutaire personeelsleden genieten een extra voordeel, namelijk de financiering van hun pensioen. Bij LB zijn er 423 statutaire personeelsleden, van wie 230 mannen en 193 vrouwen. Het zijn voornamelijk de mannen die dat voordeel genieten. De verdeling van de benoemden is echter logisch, gelet op het aandeel van de mannen.

## 2. Loonverschil

Ter herinnering : het loonverschil werd geanalyseerd op basis van de bezoldiging exclusief werkgeversbijdragen, rekening houdend met de extralegale voordelen en andere voordelen (verschillende premies en toelagen) in mei 2021. Het gaat dus niet om nettoloon of enkel brutoloon.

LB als geheel

	Vrouw	Man	LB	Loonverschil
<b>Gemiddeld loon</b>	4.358,31	4.092,54	4.201,88	-6,49 %
<b>Gecorrigeerd gemiddeld loon</b>	4.432,65	4.135,71	4.245,77	-7,18 %

Het gemiddelde loon voor heel LB bedraagt 4.201,87 euro. Het bedraagt 4.358,31 euro voor de vrouwen en 4.092,54 euro voor mannen. Vrouwen verdienen gemiddeld 265 euro meer. Na correctie van de arbeidstijd verdienen vrouwen gemiddeld 297 euro meer. We stellen dus vast dat het loonverschil gunstig is voor de vrouwen, zowel voor als na de correctie van de arbeidstijd.

Het verschil wordt verklaard door het grotere aantal vrouwen op de hoogste en dus best betaalde niveaus.

Per niveau – Niveau A

Niveau A	Vrouw	Man	LB	Loonverschil
<b>Gemiddeld loon</b>	5.307,21	5.837,04	5.547,35	9,08 %
<b>Gecorrigeerd gemiddeld loon</b>	5.520,68	6.070,55	5.797,17	9,06 %

De mannen op niveau A verdienen gemiddeld 530 euro meer dan vrouwen en 550 euro meer, na correctie van de effectieve arbeidstijd.

il y a une différence de salaire. Le personnel statutaire bénéficie d'un avantage supplémentaire ; le financement de leur pension. À BE, il y a 423 statutaires dont 230 hommes pour 193 femmes. Ce sont les hommes qui bénéficient majoritairement de cet avantage. Cependant, la répartition des nommés est logique au vu de la proportion d'homme.

## 2. Écart salarial

Pour rappel l'écart salarial a été analysé sur la base de la rémunération hors charges patronales, en tenant compte des avantages extra-légaux et d'autres avantages (différentes primes et allocations) du mois de mai 2021. Il ne s'agit pas du salaire net ou uniquement du salaire brut.

BE dans son ensemble

	Femme	Homme	BE	Écart salarial
<b>Salaire moyen</b>	4.358,31	4.092,54	4.201,88	-6,49 %
<b>Salaire moyen corrigé</b>	4.432,65	4.135,71	4.245,77	-7,18 %

Le salaire moyen pour l'ensemble de BE est de 4.201,87 euros. Il est de 4.358,31 euros pour les femmes et 4.092,54 euros pour les hommes. Les femmes gagnent en moyenne 265 euros de plus. Après correction du temps de travail, les femmes gagnent en moyenne 297 euros de plus. On remarque que l'écart salarial est favorable aux femmes que ce soit avant ou après correction du temps de travail.

Cet écart s'explique par la quantité plus importante de femmes au niveau les plus élevés et donc les mieux rémunérés.

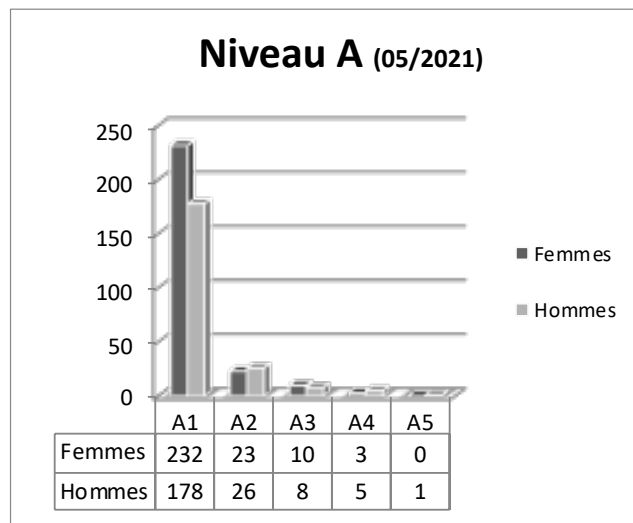
Par niveau – Niveau A

Niveau A	Femme	Homme	BE	Écart salarial
<b>Salaire moyen</b>	5.307,21	5.837,04	5.547,35	9,08 %
<b>Salaire moyen corrigé</b>	5.520,68	6.070,55	5.797,17	9,06 %

Les hommes de niveau A gagnent en moyenne 530 euros de plus que les femmes et 550 euros une fois la correction de temps de travail effectué.

Dat verschil wordt veroorzaakt door verschillende elementen. Bij het verschil vóór correctie speelt de arbeidstijd een belangrijke rol. 89 vrouwen werken immers deeltijds, tegenover 40 mannen.

Na de correctie zijn er nog enkele andere doorslaggevende elementen. Zo werken er meer mannen dan vrouwen in de hoge graden.



Mannen hebben gemiddeld een iets hogere geldelijke anciënniteit op niveau A.

*Gemiddelde anciënniteit niveau A*

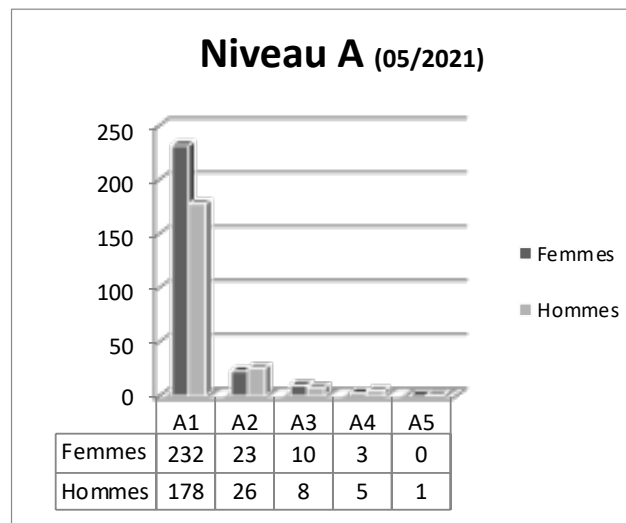
	Vrouw	Man	Totaal
A1	10,69	11,15	10,89
A2	21,52	21,71	21,63
A3	21,09	26,50	23,37
A4	18,50	32,67	27,00
A5		26,00	26,00
	12,10	13,43	12,70

Als we een stap verder gaan, zien we dat de mannen met een hoge graad een duidelijk hogere gemiddelde anciënniteit hebben dan de vrouwen.

Per niveau – Niveau B

Cet écart est causé par plusieurs éléments. Pour l'écart avant correction, le temps de travail joue un rôle important. 89 femmes sont à temps partielles pour 40 hommes.

Après correction, d'autres éléments déterminants subsistent. On retrouve plus d'hommes que femmes dans les grades élevés.



Les hommes cumulent en moyenne un peu plus d'ancienneté pécuniaire au niveau A.

*Moyenne ancienneté niveau A*

	Femme	Homme	Total
A1	10,69	11,15	10,89
A2	21,52	21,71	21,63
A3	21,09	26,50	23,37
A4	18,50	32,67	27,00
A5		26,00	26,00
	12,10	13,43	12,70

Si on va plus loin, les hommes avec un grade élevé ont une ancienneté moyenne nettement supérieure aux femmes.

Par niveau – Niveau B

Niveau B	Vrouw	Man	LB	Loonverschil
Gemiddeld loon	3.917,01	4.049,47	3.971,785	3,27 %
Gecorrigeerd gemiddeld loon	4.072,24	4.092,36	4.080,68	0,49 %

Vrouwen verdienen gemiddeld 132 euro minder dan mannen. Na correctie bedraagt dat verschil nog 20 euro.

Dat kleine verschil kan worden verklaard door het feit dat er minder graden zijn op niveau B (enkel B1 & B2). Ook de vrij kleine steekproef speelt hierbij een rol. De B-personeelsleden vertegenwoordigen slechts 10 % van het volledige personeel van LB.

We kunnen dus besluiten dat er geen loonverschil is op niveau B.

Per niveau – Niveau C

Niveau C	Vrouw	Man	LB	Loonverschil
Gemiddeld loon	3.229,17	3.808,46	3.489,39	15,21 %
Gecorrigeerd gemiddeld loon	3.198,84	3.838,03	3.512,55	16,65 %

Het grootste verschil zien we op niveau C. Mannen verdienen er, na correctie van de arbeidstijd, 639 euro meer dan vrouwen. De twee belangrijkste redenen hiervoor zijn anciënniteit en functie.

Wat anciënniteit betreft, krijgen mannen gemiddeld drie jaar extra geldelijke anciënniteit.

*Gemiddelde anciënniteit niveau C*

Vrouw	Man	Totaal
10,99	14,21	12,42

Wat de functie betreft, oefent de meerderheid van de mannen op niveau C een functie uit die in aanmerking komt voor premies. Ze krijgen voornamelijk de volgende premies: premie voor gevaarlijk werk, premie voor werk op zaterdag en/of zon- en feestdagen. Geen enkele vrouw op niveau C krijgt dat type premies. (zie tabellen met premies)

Niveau B	Femme	Homme	BE	Écart salarial
Salaire moyen	3.917,01	4.049,47	3.971,785	3,27 %
Salaire moyen corrigé	4.072,24	4.092,36	4.080,68	0,49 %

Les femmes gagnent, en moyenne, 132 euros de moins que les hommes. Après correction, on est à 20 euros.

Le faible écart s'explique par la présence de moins de grades au niveau B (uniquement B1 & B2). Mais également car nous avons un échantillon assez faible. Les B ne représentent que 10 % du personnel de BE.

Nous pouvons donc conclure qu'il n'y a pas d'écart salarial au niveau B.

Par niveau – Niveau C

Niveau C	Femme	Homme	BE	Écart salarial
Salaire moyen	3.229,17	3.808,46	3.489,39	15,21 %
Salaire moyen corrigé	3.198,84	3.838,03	3.512,55	16,65 %

C'est au niveau C que l'on observe le plus grand écart. Les hommes gagnent, après correction du temps de travail, 639 euros de plus que les femmes. Les deux raisons principales sont l'ancienneté et la fonction.

Concernant l'ancienneté, les hommes cumulent en moyenne 3 ans d'ancienneté pécuniaire supplémentaire.

*Moyenne ancienneté niveau C*

Femme	Homme	Total
10,99	14,21	12,42

Par rapport à la fonction, la majorité des hommes de niveau C effectuent une fonction qui donne accès à des primes. Ils bénéficient majoritairement des primes suivantes: primes travaux dangereux, primes samedi et/ou dimanche fériés. Aucune femme de niveau C ne bénéficie de ce type de primes. (cf. tableaux primes)

## Per niveau – Niveau D

Niveau D	Vrouw	Man	LB	Loonverschil
Gemiddeld loon	2.960,66	3.160,97	3.130,29	6,34%
Gecorrigeerd gemiddeld loon	3.119,47	3.179,14	3.171,27	1,88%

Vóór correctie van de arbeidstijd verdienen de mannen 200 euro meer dan de vrouwen. Na correctie wordt het verschil aanzienlijk kleiner, namelijk 60 euro. Dat is logisch gelet op het aandeel mannen dat deeltijds werkt vergeleken met het aandeel vrouwen. 18 van de 69 vrouwen op niveau D werken deeltijds. 48 van de 383 mannen op niveau D werken deeltijds.

Het resterende verschil na correctie is te wijten aan de premies die aan de functies worden toegekend. De personeelsleden op niveau D vertegenwoordigen 90 % van alle personeelsleden op het terrein. Van die 90 % zijn 11,7 % vrouwen en 88,4 % mannen. Zij komen in aanmerking voor verschillende premies. De meeste premies gaan naar mannen op niveau D. Zij krijgen 87 % van de premies voor werken op zon- en feestdagen en 86,5 % van de premies voor zaterdagwerk op niveau D. Daarnaast krijgen ze nog 89,8 % van de premies voor gevaarlijk werk die worden toegekend op niveau D.

3. Premies

De premies op niveau A en B zijn relatief gelijk verdeeld.

De premies die op niveau C en D worden toegekend, gaan voornamelijk naar mannen.

Bij alle niveaus samen zien we dat de premies vooral naar mannen van niveau D gaan. 38,92 % van het budget wordt aan hen toegewezen. Dat lijkt ook logisch als je weet dat zij 30 % van LB vertegenwoordigen en dat het personeel van niveau D toegang heeft tot de meeste premies.

De vrouwen op niveau A krijgen voornamelijk tweetaligheidspremie. Die zijn goed voor 35 %. Merk op dat LB voor 21 % uit vrouwen bestaat en dat alle niveaus in aanmerking komen voor die premie.

Verdeling % premies per niveau		
	Vrouw	Man
A	53,40 %	46,60 %

## Par niveau – Niveau D

Niveau D	Femme	Homme	BE	Écart salarial
Salaire moyen	2.960,66	3.160,97	3.130,29	6,34%
Salaire moyen corrigé	3.119,47	3.179,14	3.171,27	1,88%

Avant correction du temps de travail, les hommes gagnent 200 euros de plus que les femmes. Après correction, l'écart se réduit considérablement. Il est de 60 euros. Cela se comprend par la proportion d'homme à temps partiel comparé à la proportion de femme. Sur les 69 femmes niveau D, 18 sont à temps partiel. Sur les 383 hommes niveau D, 48 sont à temps partiel.

L'écart qui subsiste, après correction, est dû aux primes accordées aux fonctions. Les niveaux D représentent 90 % des membres du personnel de terrain. Parmi c'est 90 %, il y a 11,7 % de femmes et 88,4 % d'hommes. Ceux-ci sont éligibles à plusieurs primes. La majorité des primes est versée en faveur des hommes de niveau D. Ils ont 87 % de la prime dimanche et jour férié et 86,5 % de la prime samedi accordées au niveau D. Sans compter qu'ils ont 89,8 % des primes travaux dangereux au niveau D.

3. Les Primes

Les primes au niveau A et B sont réparties de manière relativement égales.

Pour les primes attribuées au niveau C et D, ce sont majoritairement les hommes qui en bénéficient.

Tous niveaux confondus, les hommes de niveau D bénéficient majoritairement des primes. 38,92 % du budget leur est attribué. Sachant qu'ils représentent 30 % de BE et que le personnel de niveau D a accès à la majorité des primes, cela paraît logique.

Les femmes de niveau A bénéficient majoritairement de la prime de bilinguisme. Soit à raison de 35 %, alors que BE est composé de 21 % de femmes et que la prime est accessible à tous les niveaux.

Répartition % primes par niveau		
	Femme	Homme
A	53,40 %	46,60 %

<b>B</b>	49,31 %	50,69 %
<b>C</b>	37,15 %	62,85 %
<b>D</b>	13,27 %	86,73 %

<b>B</b>	49,31 %	50,69 %
<b>C</b>	37,15 %	62,85 %
<b>D</b>	13,27 %	86,73 %

<b>Bedrag premies per niveau</b>		
	<b>Vrouw</b>	<b>Man</b>
<b>A</b>	79.937,14	69.762,68
<b>B</b>	11.664,23	11.991,45
<b>C</b>	10.080,48	17.056,24
<b>D</b>	21.649,23	141.530,68

<b>Montant primes par niveau</b>		
	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
<b>A</b>	79.937,14	69.762,68
<b>B</b>	11.664,23	11.991,45
<b>C</b>	10.080,48	17.056,24
<b>D</b>	21.649,23	141.530,68

<b>Premies werk op zaterdag</b>			
	<b>Vrouw</b>	<b>Man</b>	
<b>B</b>	254,59	141,96	<b>396,55</b>
<b>C</b>		1.444,50	<b>1.444,50</b>
<b>D</b>	3.910,43	25.163,85	<b>29.074,28</b>
<b>Total</b>	<b>4.165,02</b>	<b>26.750,31</b>	<b>30.915,33</b>

<b>Primes samedi</b>			
	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Total</b>
<b>B</b>	254,59	141,96	<b>396,55</b>
<b>C</b>		1.444,50	<b>1.444,50</b>
<b>D</b>	3.910,43	25.163,85	<b>29.074,28</b>
<b>Total</b>	<b>4.165,02</b>	<b>26.750,31</b>	<b>30.915,33</b>

<b>Premies werk op zon- en feestdagen</b>			
	<b>Vrouw</b>	<b>Man</b>	<b>Totaal</b>
<b>B</b>	643,48	567,87	1.211,35
<b>C</b>		3.837,81	3.837,81
<b>D</b>	9.353,93	62.752,27	72.106,20

<b>Primes dimanche et férié</b>			
	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Total</b>
<b>B</b>	643,48	567,87	1.211,35
<b>C</b>		3.837,81	3.837,81
<b>D</b>	9.353,93	62.752,27	72.106,20

<b>Premies gevaarlijk werk</b>			
	<b>Vrouw</b>	<b>Man</b>	<b>Totaal</b>
<b>C</b>		3.044,50	<b>3.044,50</b>
<b>D</b>	4.827,85	42.767,46	<b>47.595,31</b>
<b>Total</b>	<b>4.827,85</b>	<b>45.811,96</b>	<b>50.639,81</b>

<b>Primes travaux dangereux</b>			
	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Total</b>
<b>C</b>		3.044,50	<b>3.044,50</b>
<b>D</b>	4.827,85	42.767,46	<b>47.595,31</b>
<b>Total</b>	<b>4.827,85</b>	<b>45.811,96</b>	<b>50.639,81</b>



Tweetaligheidspremies			
	Vrouw	Man	Totaal
<b>A</b>	55.235,82	46.085,14	<b>101.320,96</b>
<b>B</b>	10.766,16	11.281,62	<b>22.047,78</b>
<b>C</b>	10.080,48	8.729,43	<b>18.809,91</b>
<b>D</b>	<b>3.557,02</b>	<b>9.906,92</b>	<b>13.463,94</b>
<b>Total</b>	<b>79.639,48</b>	<b>76.003,11</b>	<b>155.642,59</b>

Mandaatpremies			
	Vrouw	Man	Totaal
<b>A</b>	725,42	1.305,76	2.031,18
<b>Total</b>	725,42	1.305,76	2.031,18

### Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Volgens de analyse krijgen vrouwen een hoger gemiddeld loon. Uit diezelfde analyse blijkt echter dat hun gemiddelde loon per niveau lager is. Die verschillen zijn het resultaat van verschillende elementen: een meerderheid van mannen met een gunstiger barema en een gunstigere anciënniteit, een meerderheid van mannen met functies die in aanmerking komen voor een premie en tot slot een meerderheid van deeltijds werkende vrouwen.

Een eerste aanbeveling is dat vrouwen aangemoedigd zouden moeten worden om deel te nemen aan procedures om te promoveren naar een hogere graad en/of een hoger niveau. Die promoties bieden immers een voordelig barema.

Daarnaast moeten zij worden gestimuleerd om te solliciteren voor functies in het hogere management. Op die manier krijgen we meer vrouwelijke directieleden en dus ook meer vrouwen die in aanmerking komen voor de mandaatpremies.

In de tweede plaats is het belangrijk om te blijven werken aan de vervrouwelijking van het personeel op het terrein. Het zijn immers vooral de beroepen op het terrein – zoals parkwachter, tuinier of snoeier – die in aanmerking komen voor specifieke premies. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is ook de retentie van de vrouwen op het terrein. Vrouwen meer toegang geven tot managementfuncties op het terrein kan de kloof ook verkleinen.

Primes de bilinguisme			
	Vrouw	Man	Totaal
<b>A</b>	55.235,82	46.085,14	<b>101.320,96</b>
<b>B</b>	10.766,16	11.281,62	<b>22.047,78</b>
<b>C</b>	10.080,48	8.729,43	<b>18.809,91</b>
<b>D</b>	3.557,02	9.906,92	<b>13.463,94</b>
<b>Total</b>	<b>79.639,48</b>	<b>76.003,11</b>	<b>155.642,59</b>

Primes Mandat			
	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	725,42	1.305,76	2.031,18
<b>Total</b>	725,42	1.305,76	2.031,18

### Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

Si l'analyse démontre que les femmes bénéficient d'un salaire moyen plus élevé, elle nous montre également que leur salaire moyen par niveau est moins élevé. Ces différences sont le résultat de plusieurs éléments: une majorité d'homme avec un barème et une ancienneté plus avantageux, une majorité d'hommes avec des fonctions bénéficiant d'une prime et enfin une majorité de femme à temps partiel.

Premier point de recommandation, il faut encourager les femmes à participer aux procédures de promotion impliquant un avancement de grade et/ou de niveau. Ces promotions offrent un barème avantageux.

Dans un deuxième temps, il faut les inciter à postuler aux postes de high management. Avoir plus de directrices et donc plus de femmes qui seraient éligibles au prime mandat.

Deuxièmement, il est important de continuer le travail de féminisation du personnel de terrain. En effet, ce sont les métiers de terrains tels que gardien(ne)s de parcs, horticulteur(ric)e(s) ou élagueur·euse·s qui bénéficient de primes spécifiques. Un point d'attention concernant la rétention des femmes sur le terrain est également primordial. Promouvoir l'accès des femmes au management de terrain permettra également de réduire l'écart.

En tot slot nog een laatste element : de verdeling van de arbeidstijd. Dat is een keuze die binnen de huishoudens wordt gemaakt. LB heeft immers weinig impact op de beslissing van medewerkers om deeltijds te gaan werken. Wat kan LB dan wel doen ? Een beter evenwicht tussen werk en privé stimuleren, een eerlijke verdeling van de huishoudelijke taken aanmoedigen of de toegang tot voltijds werken bevorderen voor eenoudergezinnen. Die gezinnen bestaan immers vaak uit alleenstaande moeders. Om het evenwicht tussen werk en privé te stimuleren en eenoudergezinnen te helpen, is het belangrijk om verschillende diensten te blijven aanbieden. Denk bijvoorbeeld aan kinderopvang of ondersteuning door de sociale dienst (terugbetaling van kosten voor school, sport en cultuur). Ook de zomerkampen die werden aangeboden door de sociale dienst zouden opnieuw moeten worden georganiseerd. Een andere mogelijkheid is de invoering van een speciale tegemoetkoming voor zomerkampen zodat ouders zelf een kamp kunnen kiezen voor hun kind

#### *Fase 4: actieplan*

De inspanningen die werden gedaan in het kader van het actieplan diversiteit 2020-2021 moeten worden voortgezet.

Daarnaast worden twee bijkomende acties voorgesteld.

#### Vervrouwelijking van de beroepen op het terrein

De vervrouwelijking zal worden voortgezet, met focus op integratie en retentie.

De verantwoordelijke voor deze actie is de dienst Diversiteit. Om deze actie tot een goed einde te brengen, is het belangrijk om ook andere entiteiten binnen LB erbij te betrekken. Denk bijvoorbeeld aan de dienst Selectie, de dienst Interne communicatie, het departement Algemene aankopen, het departement Architectuur, de afdeling Groene ruimten en de afdeling Bouwkundig patrimonium, Bos en Natuur.

De werklast wordt geraamd op 15 dagen per jaar.

#### Toegang van vrouwen tot het midden- en hoger kader

De bedoeling van deze actie is om vrouwelijke rolmodellen te blijven stimuleren. Daarnaast willen we ook opleidingen zoals BOOST, netwerkmogelijkheden en colloquia blijven aanmoedigen om de toegang van vrouwen te bevorderen. Die initiatieven zijn immers een bron van empowerment om vrouwen een extra duwtje in de rug te geven en hen opleidingen te bieden rond managementvaardigheden en selectiegesprekken.

Enfin le dernier élément la répartition du temps de travail, un choix qui se fait au sein des foyers. Dans la prise de décision du temps partiel, BE n'a que peu d'influence. Cependant, il peut promouvoir un meilleur équilibre vie professionnelle-privée, faire la promotion d'une répartition des tâches plus équitables au sein des ménages et faciliter l'accession au temps plein pour les familles monoparentales. Ces familles sont souvent composées de mères célibataires. Pour faciliter un équilibre vie pro-privée et aider les familles monoparentales, il est primordial de continuer à proposer différents services tels que la crèche ou les aides proposées par le service social (intervention dans les frais scolaires, sportifs et culturels). Il faudrait également réintroduire les stages d'été proposés par le service social. Ou demander à celui-ci d'instaurer une nouvelle intervention spéciale stage, afin que le choix du stage soit laissé aux parents.

#### *Étape 4: plan d'action*

Les efforts entrepris dans le plan d'action diversité 2020-2021, devront être poursuivis.

En plus, 2 nouvelles actions seront proposées.

#### Féminisation des métiers de terrain

La féminisation sera poursuivie. Un accent sur l'intégration et la rétention sera mis.

Le porteur de l'action est le service Diversité. Pour que cette action soit un succès, l'implication d'autres unités à BE comme le service Sélection, le service Communication interne, le département Achats généraux, le département Architecture et la division Espaces verts ainsi que la division Patrimoine et Forêt et nature est primordiale.

La charge de travail est évaluée à 15 jours par an.

#### Accession des femmes au cadre moyen et supérieur

Il s'agira de continuer à promouvoir des rôles modèles féminins. Ainsi que les formations telles que BOOST, les lieux de réseautages et les colloques qui promeuvent l'accession des femmes. Ce sont des lieux d'empowerment, qui ont pour but de booster et de former les femmes aux compétences managériales et aux entretiens de sélections.

De verantwoordelijke voor deze actie is de dienst Diversiteit. Deze actie vereist bovendien de medewerking van de dienst Interne communicatie en de dienst Opleidingen en maakt deel uit van de scope van het project « manager van morgen » van People In Action.

De werklast wordt geraamd op tien dagen per jaar.

Bewustmaking van alle personeelsleden van het belang van gendergelijkheid

Bij deze bewustmaking wordt de nadruk gelegd op een aantal thema's die doorgaans vaak worden gestereotypeerd.

De bedoeling is om op een inclusieve manier te communiceren en zo de bewustwording aan te wakkeren.

De voornaamste verantwoordelijken van deze actie zijn de dienst Diversiteit en de dienst Interne communicatie.

De werklast wordt geraamd op vijf dagen per jaar.

Dit zijn de nieuwe acties :

Vervrouwelijking van de hiërarchische functies op het terrein

Via deze nieuwe actie willen we de toegang voor vrouwen tot hiërarchische functies op het terrein bevorderen.

De voornaamste verantwoordelijken van deze actie zijn de dienst Diversiteit, de dienst Interne communicatie, de dienst Selectie, de afdeling Groene ruimten en de afdeling Bouwkundig patrimonium, Bos en Natuur.

De werklast wordt geraamd op 15 dagen per jaar.

Instandhouding van diensten voor een beter evenwicht tussen werk en privé

Met deze actie willen we de diensten die zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privé in stand houden en in de mate van het mogelijke zelfs versterken.

De verantwoordelijken van deze actie zijn de dienst Diversiteit, de Sociale Dienst en de dienst Tijdsbeheer en gezondheidstoezicht.

De werklast wordt geraamd op vijf dagen per jaar.

Le porteur de l'action est le service Diversité. L'action nécessitera également l'implication du service Communication interne, du service Formation et devra faire partie du scope du projet « manager de demain » de People In Action.

La charge de travail est évaluée à 10 jours par an.

Sensibiliser l'ensemble du personnel sur les questions d'égalités hommes-femmes

La sensibilisation aura pour thèmes différents sujets qui ont pour habitude d'être stéréotypés.

La sensibilisation se fait via une communication inclusive.

Les porteurs principaux de l'action sont le service Diversité et le service Communication interne.

La charge de travail est évaluée à 5 jours par an.

Ci-dessous les nouvelles actions :

Féminisation des postes hiërarchiques de terrain

Une attention sera portée sur cette nouvelle action : la promotion de l'accession des femmes aux postes hiërarchiques sur le terrain.

Les porteurs de l'action sont le service Diversité, le service Communication interne, le service Sélection et les divisions Espaces verts et la Patrimoine et Forêt et nature.

La charge de travail est évaluée à 15 jours par an.

Pérenniser les services permettant un bon « work-life balance »

Les services qui facilitent un meilleur équilibre de vie seront pérennisés et renforcés dans la mesure du possible.

Les porteurs de l'action sont le service Diversité, le service Social et le service Gestion du temps et Surveillance santé

La charge de travail est évaluée à 5 jours par an.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Integratie van nieuwe acties in het actieplan voor diversiteit 2022-2023

Evaluatie van de verschillende acties aan de hand van verschillende prestatie-indicatoren vanaf 2022

Berekening van het jaarlijkse loonverschil voor 2021 en 2022 om te kunnen vergelijken met de gegevens van mei 2021

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de payroll-gegevens voor 2023, om 2021 en 2022 te vergelijken en de doeltreffendheid van de uitgevoerde acties te beoordelen.

### **III.12. Gewestelijk Agentschap voor Nethheid – Net Brussel**

**BA 01.001.07.01.1111**

Bezoldiging van het statutaire personeel

Betroffen administratie : Net Brussel

Betroffen directie : HR

Verantwoordelijke personen :

Philippe Kemp,

directeur Personeelsbeleid,

philippe.kemp@arp-gan.be ;

Sophie Van Ophalfens,

verantwoordelijke HR,

sophie.vanophalfens@arp-gan.be ;

Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck,

manager diversiteit en genderreferente,

eleonore.paelinck@arp-gan.be

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of*

*Étape 5: suivi et monitoring*

Intégration des nouvelles actions dans le plan d'action diversité 2022-2023

Evaluation des différentes actions via différents indicateurs de performance dès 2022

Calcul de l'écart salarial annuel de 2021 et 2022 pour effectuer une comparaison avec les données de mai 2021

Analyse quantitative et qualitative des données payroll de 2023, afin de comparer 2021 et 2022 et évaluer l'efficacité des actions mises en place.

### **III.12. Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté**

**AB 01.001.07.01.1111**

Rémunération du personnel statutaire

Administration concernée : Bruxelles - Propreté

Direction concernée : RH

Personnes responsables :

Philippe Kemp,

directeur des ressources humaines,

philippe.kemp@arp-gan.be ;

Sophie Van Ophalfens,

responsable RH,

sophie.vanophalfens@arp-gan.be ;

Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck,

manageuse diversité et référente genre,

eleonore.paelinck@arp-gan.be

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou*

*kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De genderanalyse baseert zich op de interne gegevens uit de software van het personeelsbeheer. Het gaat om statistieken per klasse van graad, statuut, niveau en geslacht op datum van 31/03/2021.

*qualitatives/les étapes du processus*

Le commentaire de genre se base sur les données internes extraites des logiciels de gestion du personnel. Il s’agit de statistiques par classe de grade, statut, niveau et sexe en date du 31/03/2021.

Statut/Niveau	RECAPITULATIF															Total
	Niveau1			Niveau2+			Niveau2			Niveau3			Niveau4			
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
A Pessai (stage de nomination)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Contractuel	17	31	48	23	11	34	45	65	110	16	86	102	55	1184	1239	1533
Contractuel subventionné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6
Définif (agent statutaire)	6	8	14	3	9	12	15	14	29	13	188	201	3	608	611	1167
Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	34	36	36
Rosetta	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	5	5	3	119	122	129
Total	23	39	62	26	20	46	60	81	141	29	279	308	63	2253	2316	2873

Dont

Départ anticipé et p. temporaire	7
Détachés	3
IC, CSS de + de 3 mois	25
Maternité	1
Mise en disponibilité (stat)	61
Suspendus de plus 3 mois	9

Délégué	112
Délégué syndical permanent	8

A la date du 31/03/2021

Statut/Niveau	PERSONNEL EMPLOYE												Total
	Niveau1			Niveau2+			Niveau2			Niveau3			
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
Contractuel	17	31	48	23	11	34	45	65	110	15	28	43	235
Définitif (agent statutaire)	6	8	14	3	9	12	15	14	29	6	8	14	69
Rosetta	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	5	5	7
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>141</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>62</b>	<b>311</b>

Dont

Détachés	3	Délégué	13
IC, CSS de + de 3 mois	3	Délégué syndical permanent	3
Maternité	1		

Statut/Niveau	PERSONNEL OUVRIER						Total
	Niveau3			Niveau4			
	F	M	Total	F	M	Total	
A l'essai (stage de nomination)	0	0	0	0	2	2	2
Contractuel	1	58	59	55	1184	1239	1298
Contractuel subventionné	0	0	0	0	6	6	6
Définitif (agent statutaire)	7	180	187	3	908	911	1098
Externe	0	0	0	2	34	36	36
Rosetta	0	0	0	3	119	122	122
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>238</b>	<b>246</b>	<b>63</b>	<b>2253</b>	<b>2316</b>	<b>2562</b>

Dont

Départ anticipé et p. temporaire	7	Délégué	99
IC, CSS de + de 3 mois	22	Délégué syndical permanent	5
Mise en disponibilité (stat)	61		
Suspendus de plus 3 mois	9		

Op 2.873 personeelsleden zijn er 1.167 statutairen, zijnde 40.62 % van het totale aantal werknemers(neemsters).

Van de 1.167 statutairen, oefenen er 69 administratieve functies en 1.098 arbeidersfuncties uit. In het totaal is 5.91 % van de statutaire personeelsleden dus werkzaam op de administratie en 94.09 % oefent een arbeiders(sters)-functie uit.

Wanneer deze statistieken worden gekruist met de gendergegevens, verkrijgen we voor een totaal van 1.167 personeelsleden, 40 vrouwen (zijnde 3.43 % van de personeelsleden) en 1.127 mannen (zijnde 96.57 % van de personeelsleden).

Verder blijkt uit een fijne analyse van de toegang van vrouwen tot de hogere posten (de « top management »-posten) dat er een duidelijk gebrek aan evenwicht is. De directieraad, bestaande uit een

Sur 2.873 membres du personnel, 1.167 sont statutaires, soit 40.62 % de la masse totale des travailleur(euse)s.

Sur les 1.167 statutaires, 69 occupent des postes administratifs, et 1.098 occupent des fonctions ouvrières. Au total, 5.91 % des agent(e)s statutaires de l'Agence sont donc employé(e)s à l'administration, et 94.09 % sont des agent(e)s occupant des fonctions d'ouvrier(ière)s.

Lorsque ces statistiques sont croisées avec des données liées au genre, nous obtenons, pour un total de 1.167 agent(e)s, 40 femmes (soit 3.43 % des agent(e)s) et 1.127 hommes (soit 96.57 % des agent(e)s).

Par ailleurs, une analyse fine de l'accèsion des femmes aux postes supérieurs, dits de « top management » permet d'identifier un déséquilibre marquant. Le conseil de direction, composé d'un directeur général et d'un(e)

directeur-generaal en een adjunct-directeur-rice-generaal, post die vacant is, is uitsluitend mannelijk. En het directiecomité is eveneens niet paritair, want er zetelen 7 mannen (een directeur-generaal, 2 ingenieurs-directeurs en 4 directeurs). Er moet ook worden aangestipt dat 4 functies van inspecteur-rice-generaal vacant zijn. Voor hun expertise worden hier ook twee attachées en een adjunct-adviseuse uitgenodigd.

Focus op de vrouwen bij het operationele

De operationele functies omvatten bijvoorbeeld :

- Arbeidster van de reiniging, met en zonder voertuig ;
- Ophaalster bij de huis-aan-huisophalingen, gemechaniseerde en specifieke ophaling ;
- Magazijnierster ;
- Ploegbazin ;
- Opzichtster ;
- Eerste opzichtster.

De ontwikkeling van het aantal vrouwen bij het operationele is toe te schrijven aan beleid dat occasioneel gericht was op de specifieke aanwerving van arbeidsters en door externe wervingsexamens die geleid hebben tot de aanwerving van ploegbazinnen en opzichtsters.

#### *Fase 2: analyse*

In de voorgestelde cijfers wordt een enorm verschil vastgesteld in de verhouding mannen-vrouwen bij de statutaire personeelsleden van Net Brussel.

Na een fijnere analyse wordt vastgesteld dat bij het « bedienden »-personeel, zijnde 69 personeelsleden, 6 vrouwen van een niveau 1 zijn (beschikken over een master), 3 vrouwen van niveau 2+ (beschikken over een bachelor), 15 vrouwen van niveau 2 (beschikken over een getuigschrift hoger secundair onderwijs) en 6 vrouwen van niveau 3 (beschikken over een diploma lager secundair onderwijs), zijnde 30 vrouwen voor een totaal van 43.48 % van het « bedienden »-personeel.

Daarentegen, is het verschil veel meer uitgesproken bij het arbeiderspersoneel waar er op 1.098 statutaire personeelsleden, 10 vrouwen zijn, zijnde een totaal van 0.91 % van het statutair arbeiderspersoneel.

Bovendien, naast bovenstaande cijfers, moet er nog een diagnose worden gesteld om de te leveren inspanningen voor niet-discriminatie op basis van het gender te kalibreren. Kunnen tot de diagnose behoren : een inventaris van de ter beschikking gestelde infrastructuur voor het

Directeur(rice) Général(e) Adjoint(e) et dont le poste est vacant, est exclusivement masculin. Par ailleurs, le comité de direction est également non paritaire, puisqu'y siègent 7 hommes (un directeur général, 2 Ingénieurs-Directeurs et de 4 Directeurs. Il est à noter que les 4 fonctions d'Inspecteur(rice) Général(e) sont vacants. Y sont également invité(e)s pour leur expertise, deux attachés et une conseillère adjointe.

Focus sur les femmes dans l'opérationnel

Les fonctions dites opérationnelles comprennent, à titre d'exemple :

- Ouvrière de nettoyage avec et sans véhicule ;
- Chargeuses aux collectes en porte-à-porte, mécanisée et spécifique ;
- Magasinière ;
- Brigadière ;
- Surveillante ;
- Première surveillante.

L'évolution du nombre de femmes dans l'opérationnel de l'Agence tient jusqu'ici à des politiques ponctuelles d'engagement spécifiques de femmes ouvrières et à des examens de recrutement externes ayant permis l'engagement de brigadières et de surveillantes par exemple.

#### *Étape 2: analyse*

Au regard des chiffres présentés, un énorme écart est constaté au regard de la proportion hommes-femmes au sein des agent(e)s statutaires de Bruxelles-Propreté.

En menant une analyse plus fine, on constate que, parmi le personnel dit « employé », soit 69 agent·e·s, 6 femmes sont de niveau 1 (disposent d'un master), 3 femmes de niveau 2+ (disposent d'un bachelier), 15 femmes de niveau 2 (disposent du CESS), et 6 femmes de niveau 3 (disposent d'un diplôme du secondaire inférieur), soit 30 femmes pour un total de 43.48 % des agent(e)s dites « employées ».

En revanche, l'écart est autrement plus marqué au niveau du personnel ouvrier, où sur 1.098 agent(e)s statutaires, 10 sont des femmes, soit un total de 0.91 % du personnel ouvrier statutaire.

Par ailleurs, outre les chiffres présentés ci-dessous, un diagnostic doit encore être posé afin de calibrer les efforts à fournir du point de vue de la non-discrimination sur la base du genre. Peuvent par exemple faire partie du diagnostic : un inventaire des infrastructures mises à disposition du

vrouwelijk personeel, een analyse van de gunningscriteria van de overheidsopdrachten bij het Agentschap alsook een onderzoek van de opstelling van de gelijkkansentest.

Er wordt opgemerkt dat de cijfers van de statutaire personeelsleden (fiche 1) moeten worden gekruist met de cijfers van het niet-statutair personeel (fiche 2), om overeen te stemmen met de reële werkcontext bij het Agentschap. Inderdaad, de personeelsleden van Net Brussel oefenen dezelfde taken uit voor identieke functies, los van hun status van statutair of niet-statutair.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Er moet bij het Agentschap bijzondere aandacht zijn om :

- Te garanderen dat de vrouwelijke personeelsleden bij Net Brussel aan de slag blijven ;
- De toegang van vrouwen tot verantwoordelijkheidsposities aan te moedigen.

#### *Fase 4: actieplan*

Er zal een focus worden gelegd op het aan de slag houden van en de toegang tot hiërarchische functies voor de vrouwelijke personeelsleden van Net Brussel in 2021-2022. Daarnaast, zullen de inspanningen om vrouwelijk personeel aan te werven worden voortgezet.

Er zijn reeds inspanningen gedaan om de historisch mannelijke functies bij het Agentschap te vervrouwelijken. Evenwel, het is belangrijk om te blijven inzetten op structurele wijzigingen opdat de arbeidsomstandigheden van de werknemers van Net Brussel kunnen worden verbeterd.

Er zal daarom een voorafgaande fase met een kwalitatieve analyse zijn. Via deze eerste fase van gegevensverzameling zal een fijne analyse van de inzetbaarheid van de vrouwen bij het Agentschap en van hun werkomgeving mogelijk zijn.

Een vragenlijst en interviews zullen worden uitgerold om sommige objectieve criteria te meten die de basis vormen voor de aanwerving van de vrouwen die reeds bij het Agentschap werken, meer bepaald op het terrein. Om een billijke behandeling van iedereen te garanderen, zal het selectieproces opnieuw worden bekeken en sommige processen zullen worden verbeterd. In afwachting van deze analyse, kunnen bepaalde acties al worden opgezet, zoals hierna uiteengezet.

### **Hoofdlijn 1 – Selectie**

personnel féminin, une analyse des critères d'attribution des marchés publics au sein de l'Agence ainsi qu'une recherche sur la rédaction des tests d'égalité des chances.

Il est à noter que les chiffres correspondant aux membres du personnel statutaires (fiche 1) sont à croiser avec les chiffres des membres du personnel non statutaires (fiche 2), afin de correspondre avec le réel contexte de travail à l'Agence. En effet, des membres du personnel de Bruxelles-Propreté exercent les mêmes tâches pour des fonctions identiques, qu'ils soient ou non statutaires.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Une attention toute particulière doit être menée au sein de l'Agence en vue de :

- Garantir le maintien à l'emploi des agentes de Bruxelles-Propreté ;
- Encourager l'accession des femmes à des postes à responsabilité.

#### *Étape 4: plan d'action*

Un focus va être mis sur le maintien à l'emploi et l'accès à des fonctions hiérarchiques pour les femmes membres du personnel de Bruxelles-Propreté en 2021-2022. Parallèlement à cela, les efforts pour engager du personnel féminin vont se poursuivre.

Des efforts pour féminiser les fonctions historiquement masculines ont déjà été opérés au sein de l'Agence. Cependant, il est important de continuer à œuvrer à des modifications structurelles permettant d'améliorer les conditions de travail des agentes de Bruxelles-Propreté.

Pour cela, une phase préalable d'analyse qualitative va être opérée. En effet, une première phase de recueil de données permettra d'obtenir une analyse fine de l'employabilité des femmes au sein de l'Agence et de leur environnement de travail.

Un questionnaire et des interviews vont être déployés afin de mesurer certains critères objectifs qui ont sous-tendu au recrutement des femmes déjà employées au sein de l'Agence, et notamment sur le terrain. Pour assurer un traitement équitable pour toutes et tous, le processus de sélection va être ré-examiné et certains processus améliorés. Dans l'attente de cette analyse, certaines actions peuvent déjà être entamées, comme détaillées ci-dessous.

### **Axe 1 – Sélection**



### **A.1 Onderzoek van de praktijken**

De eerste stap naar gendermix bij het personeel van het Agentschap begint bij de aanwerving. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat onze wervingsmethodes gericht zijn op de vrouwen. Om het aantal potentiële vrouwelijke kandidaten in overwegend mannelijke functies te vergroten, zullen verschillende middelen worden ingezet :

#### **A.2 Vervrouwelijking van de functiebenamingen**

Het accent zal worden gelegd op de vervrouwelijking van de functies : werkvrouwen van openbare netheid, straatveegster, ingenieure, eerste opzichtster enz. In de functieomschrijvingen zal er eveneens een genderneutraal taalgebruik zijn : « het opleidingsteam » in plaats van « de opleiders », etc.

#### **A.3 Contacten met vzw's en tewerkstellingsinstellingen**

Er zullen contacten worden gelegd met de vzw's en tewerkstellingsinstellingen (Actiris) om de integratie van de genderdimensie in de wervingsprocessen te perfectiëren en om het aantal kandidates op te trekken. Er zal een uitklaring zijn met onze partner Actiris om de wijze waarop de kandidates worden aangemoedigd om te solliciteren voor historisch mannelijke beroepen als ophaalster of straatveegster te herevalueren.

#### **A.4 De beklemtoning van vrouwelijke modellen**

Onze bevorderings- en wervingsinstrumenten zullen de vrouwen in de kijker zetten, door ze actief te integreren in de visuals en communicatiemiddelen.

In dit verband wordt er een proactieve aanpak gevoerd bij het Agentschap om gelijkemansclausules in de overheidsopdrachten te integreren, nog vóór de gelijkemans-test.

De overheidsopdrachten die betrekking hebben op diensten van communicatiestrategie en sensibiliseringscampagnes zullen worden verrijkt met specifieke technische clausules waardoor noties van gelijke kansen kunnen worden geïntegreerd en visuals worden verkregen die de totaliteit van de burgers en burgeressen weergeven.

### **A. 6 De verwachte competenties en ervaringen**

Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de verwachte competenties en ervaringen van de kandidates en kandidaten voor de terreinfuncties (WOR, ploegbazin, opzichtster, mecanicienne, etc). Zo kan het criterium van de jaren ervaring in een betrekking waar de vrouwen

### **A.1 Examen des pratiques**

Le premier pas vers la mixité du personnel de l'Agence débute par le recrutement. Il est important de s'assurer que nos méthodes de recrutement vont cibler les femmes. Afin d'augmenter le bassin des candidates potentielles dans des fonctions majoritairement masculines, plusieurs moyens vont être déployés :

#### **A.2 Féminisation des titres de fonction**

L'accent sera mis sur la féminisation des fonctions : ouvrières de propreté publique, balayeuse, ingénieure, première surveillante, etc. Les descriptions de fonction feront également usage de langage épiciène : « l'équipe de formation » au lieu de « les formateurs », etc.

#### **A.3 Contacts avec des ASBL et des organismes de mise à l'emploi**

Des contacts vont être établis avec des ASBL et des organismes de mise à l'emploi (Actiris) pour perfectionner la prise en compte la dimension de genre dans les processus de recrutement et augmenter le bassin de candidates. Une clarification va être faite avec notre partenaire Actiris afin de réévaluer la façon dont les candidates sont encouragées à postuler à des métiers historiquement masculins comme chargeuse ou balayeuse.

#### **A.4 La mise en valeur de modèles féminins**

Nos outils de promotion et de recrutement feront la promotion des femmes, en les intégrant activement aux visuals et outils de communication.

A ce titre, une démarche proactive est menée au sein de l'Agence pour intégrer des clauses d'égalité des chances dans les marchés publics, bien en amont du test d'égalité des chances.

Les marchés publics ayant trait à des services de stratégie de communication et de campagnes de sensibilisation sont enrichis de clauses techniques spécifiques permettant d'intégrer des notions d'égalité des chances et d'obtenir des visuals qui représentent la totalité des citoyens et des citoyennes.

### **A. 6 Les compétences et expériences attendues**

Une attention particulière sera portée aux compétences et expériences attendues des candidates et candidats dans des fonctions de terrain (OPP, brigadière, surveillante, mécanicienne, etc). Par exemple, le critère d'années d'expérience dans un emploi où les femmes ont été

historisch waren uitgesloten, een discriminerende impact hebben. Er zal dus aandacht worden besteed aan de vereiste praktische competenties voor de functie : een vrouw hoeft niet noodzakelijk groot en potig zijn om een grotendeels mannelijke betrekking uit te oefenen : sommige mannen zijn dit niet en oefenen deze jobs uit.

Bovendien kunnen de competenties zich door de praktijk van verschillende activiteiten of beroepen ontwikkelen. Het is dus mogelijk om te beschouwen dat bepaalde competenties en ervaringen kunnen worden meegenomen van een beroep naar het andere, bijvoorbeeld, het werk buiten, manueel werk, verantwoordelijkheidszin, of nog werken onder druk.

## **Hoofdlijn 2 – Aan de slag houden**

### **B.1 Herziening van het onthaalproces**

Naast de onthaalopleiding voor alle nieuwkomers en nieuwkoomsters, dient het onthaalproces van de vrouwen in de sectoren van het Agentschap te worden herzien. Met de kwalitatieve analyse zal een objectivering mogelijk zijn van de factoren die in aanmerking moeten worden genomen voor een geslaagde integratie van het vrouwelijk personeel dat in functie treedt alsook een begeleiding van de nieuwe werkneemsters en ploegen die ze vervoegen.

### **B.2 Sensibilisering van de hiërarchische lijn en van de ploegmanagers**

Een vorming om het management op te leiden en te sensibiliseren rond diversiteit zal worden georganiseerd einde 2021-begin 2022. De kwestie van het gender zal ook worden opgenomen om de ploegmanagers te sensibiliseren voor de omkadering van de vrouwen in de sectoren van het Agentschap.

### **B.3 Regelmatige opvolging bij de vrouwelijke personeelsleden en hun hiërarchische meerdere**

Ingevolge de resultaten van de kwantitatieve analyse, kan het opzetten van een begeleidingsprogramma worden geëvalueerd. Mentoring is een van de efficiënte integratiemiddelen om een vrouwelijk personeelslid te koppelen aan een resource person en biedt een constante en proactieve ondersteuning.

### **B.4 Voorbereiding van het personeel op de komst van een nieuwe collega**

Het personeel en de ploegen informeren over de voordelen van een gemengde werkploeg, over de

historiquement exclues pourrait avoir un impact discriminatoire. Une attention sera donc apportée aux compétences pratiques requises pour la fonction : une femme ne doit pas nécessairement être grande et costarde pour occuper un emploi majoritairement masculin : certains hommes ne le sont pas et occupent ces emplois.

Par ailleurs, les compétences peuvent se développer par la pratique de différentes activités ou métiers. Il est donc possible de considérer que certaines compétences et expériences peuvent être transférables d'un métier à l'autre, par exemple, le travail à l'extérieur, le travail manuel, le sens des responsabilités, ou encore le travail sous pression.

## **Axe 2 – Maintien à l'emploi**

### **B.1 Révision du processus d'accueil**

Outre la formation d'accueil commune à tous les nouveaux et nouvelles entrant·e·s, il est indispensable de revoir le processus d'accueil des femmes dans les secteurs de l'Agence. L'analyse qualitative permettra d'objectiver les facteurs à prendre en compte pour une intégration réussie du personnel féminin entrant en fonction et d'ainsi accompagner les nouvelles agentes et les équipes qui les accueillent.

### **B.2 Sensibilisation de la ligne hiérarchique et des managers d'équipes**

Une formation visant à former et à sensibiliser le management à la diversité va être organisée fin 2021- début 2022. La question du genre sera prise en compte afin de sensibiliser les managers d'équipe à l'encadrement de femmes dans les secteurs de l'Agence.

### **B.3 Suivis réguliers auprès des agentes féminines et de son/sa supérieure hiérarchique**

Suite aux résultats de l'analyse qualitative, la mise sur pied d'un programme d'accompagnement pourra être évaluée. Le mentorat est un des moyens efficaces d'intégration grâce auquel une agente peut être jumelée avec une personne-ressource et offre un soutien constant et proactif.

### **B.4 Préparation du personnel à l'arrivée d'une nouvelle collègue**

Informier le personnel et les équipes sur les avantages d'une équipe mixte de travail, sur les préjugés et les

vooroordelen en over de stereotypen die moeten worden doorbroken, behoort tot een sensibiliseringscampagne die zal kunnen worden gehouden in 2022.

### **B.5 Opportuniteiten van interne transfer**

Vrouwen die reeds werken bij het Agentschap en beschikken over een goede kennis van de werkcontext zijn uitgelezen kandidaten om andere functies uit te oefenen in de sectoren. Het Agentschap beschikt over een zeer interessante waaier aan verschillende functies die een opportuniteit kunnen vormen voor de vrouwelijke personeelsleden.

### **B.6 Aanmoediging om het rijbewijs C te behalen**

Er kan een focus worden gelegd om de vrouwelijke personeelsleden aan te moedigen om hun rijbewijs C af te leggen via het Agentschap en zo hun toekomst veilig te stellen, want ze beschikken over een extra troef die ze kunnen gebruiken tijdens hun loopbaan.

## **Hoofdlijn 3 - Toegankelijkheid (Infrastructuur, PBM, diensten)**

### **C.1 Infrastructuur**

Wat de infrastructuur betreft, roept de integratie van vrouwelijk personeel logistieke en veiligheidsvragen op. Door de afwezigheid van budget en menselijke middelen om de gendernotie te integreren in de ontwikkeling van de infrastructuur van het Agentschap, worden nog enkele tekortkomingen vastgesteld in de sectoren zoals de afwezigheid van douches of kleedkamers. Een douche nemen is verplicht op het einde van de ronde voor de ophaalster.

In dit verband moet een genderinventaris van de infrastructuur worden opgezet om de verbeterpunten in de sectoren te evalueren.

Bovendien moeten de teams die instaan voor de renovatie en bouw van de gebouwen verplicht gendernoties (en noties van gelijke kansen in het algemeen) integreren opdat deze gebouwen bruikbaar zijn door iedereen.

### **C.2 Persoonlijke beschermingsmiddelen**

Inzake de persoonlijke beschermingsmiddelen zal verder gendergerichte aandacht worden besteed bij toekomstige bestellingen. De kleding moet rekening houden met de kenmerken mannen of vrouwen en een gamma verschillende maten bevatten voor de lichaamsbouw van elk personeelslid.

stéréotypes à briser fait partie d'une campagne de sensibilisation qui va pouvoir être menée en 2022.

### **B.5 Opportunités de transfert interne**

Les femmes déjà en fonction au sein de l'Agence et disposant d'une bonne connaissance du contexte de travail sont des candidates de choix pour exercer d'autres fonctions dans les secteurs. L'agence dispose d'un panel très intéressant de fonctions différentes qui peuvent constituer une opportunité à saisir pour les agentes.

### **B.6 Incitation à l'obtention du permis C**

Un focus peut être mis afin d'inciter les agentes à passer leur permis C via l'Agence et ainsi sécuriser leur avenir en disposant d'un atout de plus à utiliser au cours de leur carrière.

## **Axe 3 - Accessibilité (Infrastructures, EPI, services)**

### **C.1 Infrastructure**

Au niveau de l'infrastructure, l'intégration de personnel féminin soulève des questions de logistique et de sécurité. En l'absence de budget et de moyens humains pour intégrer la notion de genre dans le développement de l'infrastructure de l'agence, certains manquements sont encore constatés dans les secteurs comme l'absence de douches ou de vestiaires. Prendre une douche est obligatoire à la fin d'une tournée en tant que chargeuse par exemple.

A ce titre, un recensement genré de l'infrastructure doit être mis en place afin d'évaluer les points d'amélioration dans les secteurs.

Par ailleurs, les équipes en charge de la rénovation et de la construction des bâtiments doivent intégrer impérativement des notions de genre (et d'égalité des chances en général) afin de rendre ces bâtiments utilisables par toutes et tous.

### **C.2 Equipements de protection individuelle**

Quant aux équipements de protection individuelle, une attention propre au genre va continuer à être apportée lors de Les vêtements doivent tenir compte des caractéristiques hommes ou femmes et comporter une gamme de tailles différentes permettant de s'adapter à la morphologie de chaque membre du personnel.

### **C.3 Integratie van specifieke technische bepalingen**

Specifieke technische bepalingen zullen worden opgenomen in de overheidsopdrachten en de aankoper-koopster zal gesensibiliseerd worden om de genderdimensie te integreren in de overheidsopdrachten van Net Brussel, en meer specifiek in de opdrachten die verband houden met de infrastructuur en logistiek.

#### **Hoofdlijn 4 – Loopbaanontwikkeling**

Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de toegang van vrouwen tot verantwoordelijkheidsposities.

##### **D.1 De gendermix in de functies van mandatarissen**

Het selectieproces van de toekomstige mandatarissen van het Agentschap ligt niet in handen van de administratie, maar een bijzondere aandacht besteden aan de gendermix bij deze functies zou gunstig zijn voor het in aanmerking nemen van het gender bij Net Brussel.

##### **D.2 De toegang tot omkaderingsfuncties**

Doordat de vrouwelijke personeelsleden van het Agentschap nog maar recent in functie zijn als statutair, zal de werving van ploegbazen/bazinnen verlopen via externe selectie in plaats van via interne bevordering, zodat de contractuele vrouwen, net zoals de mannen, er kunnen aan deelnemen.

##### **D.3 Campagne om de vrouwen aan te zetten om te solliciteren voor omkaderingsfuncties**

Een specifieke sensibilisering moet worden georganiseerd om de vrouwen aan te zetten om te solliciteren voor omkaderingsposities en er kan een opvolging worden voorzien om hen te begeleiden bij de verandering van functie.

#### **Hoofdlijn 5- Oprichting van een ruimte specifiek voor het gender**

Er is onlangs een werkgroep opgericht bij het Agentschap om de gendernotie transversaal te integreren in de procedures van het Agentschap. De eerste opdracht van deze werkgroep is het opzetten van een kwalitatieve analyse om de volgende acties en aanbevelingen te objectiveren.

##### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Het resultaat van de kwalitatieve analyses die zullen worden gehouden, zullen het mogelijk maken om een echt

### **C.3 Intégration de clauses techniques spécifiques**

Des clauses techniques spécifiques vont être insérées dans les marchés publics et une sensibilisation des acheteur(euse)s va être mise en place pour intégrer la dimension de genre aux marchés publics de Bruxelles-Propreté, et plus spécifiquement dans les marchés liés à l'infrastructure et à la logistique.

#### **Axe 4 – Evolution de carrière**

Une attention particulière va être portée à l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

##### **D.1 La mixité des fonctions de mandataires**

Le processus de sélection des futur(e)s mandataires de l'Agence n'est pas entre les mains de l'administration, mais une attention particulière apportée à la mixité de ces fonctions serait bénéfique à la prise en compte du genre au sein de Bruxelles-Propreté.

##### **D.2 L'accès aux fonctions d'encadrement**

Les agentes de l'Agence n'étant en fonction que depuis peu et rarement en tant que statutaires, le recrutement des brigadier(e)s va être effectué par processus de sélection externe au lieu d'une promotion interne, permettant aux femmes contractuelles d'y participer également, au même titre que les hommes.

##### **D.3 Campagne d'incitation des femmes à postuler à des fonctions d'encadrement**

Une sensibilisation spécifique doit être organisée pour inciter les femmes à postuler aux postes d'encadrement et un suivi peut être prévu pour les accompagner dans le changement de fonction.

#### **Axe 5- Création d'un espace dédié au genre**

Un groupe de travail vient d'être lancé au sein de l'Agence afin d'intégrer la notion de genre de façon transversale dans les procédures de l'agence. La première mission de ce groupe de travail va être de mettre sur pied l'analyse qualitative afin d'objectiver les prochaines actions et recommandations.

##### *Étape 5: suivi et monitoring*

Le résultat des analyses qualitatives qui vont être menées vont permettre de mettre une réelle politique de

beleid om de vrouwelijke personeelsleden van Net Brussel aan de slag te houden, uit te rollen. Bij de volgende analyse zullen identieke cijfers als de huidige worden voorgesteld om de ontwikkeling van de resultaten te volgen.

**BA 01.001.07.02.1111**

Bezoldiging van het niet-statutaire personeel

Betroffen administratie: Net Brussel

Betroffen directie: HR

Verantwoordelijke personen:

Philippe Kemp,

directeur Personeelsbeleid,

philippe.kemp@arp-gan.be;

Sophie Van Ophalfens,

verantwoordelijke HR,

sophie.vanophalfens@arp-gan.be;

Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck,

manager diversiteit en genderreferente,

eleonore.paelinck@arp-gan.be

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De genderanalyse baseert zich op de interne gegevens uit de software van het personeelsbeheer. Het gaat om statistieken per klasse van graad, statuut, niveau en geslacht op datum van 31/03/2021.

maintien à l'emploi en place pour les agentes de Bruxelles-Propreté. Des chiffres identiques à ceux présenté seront sortis à la prochaine analyse pour observer l'évolution des résultats.

**AB 01.001.07.02.1111**

Rémunération du personnel non-statutaire

Administration concernée : Bruxelles - Propreté

Direction concernée : RH

Personnes responsables:

Philippe Kemp,

directeur des ressources humaines,

philippe.kemp@arp-gan.be;

Sophie Van Ophalfens,

responsable RH,

sophie.vanophalfens@arp-gan.be;

Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck,

manageuse diversité et référente genre,

eleonore.paelinck@arp-gan.be

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Le commentaire de genre se base sur les données internes extraites des logiciels de gestion du personnel. Il s'agit de statistiques par classe de grade, statut, niveau et sexe en date du 31/03/2021.

Statut/Niveau	RECAPITULATIF															Total
	Niveau1			Niveau2+			Niveau2			Niveau3			Niveau4			
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
A l'essai (stage de nomination)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Contractuel	17	31	48	23	11	34	45	65	110	16	80	102	55	1184	1239	1533
Contractuel subventionné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6
Définitif (agent statutaire)	6	8	14	3	9	12	15	14	29	13	188	201	3	908	911	1167
Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	34	36	36
Rosetta	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	5	5	3	119	122	129
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>141</b>	<b>29</b>	<b>279</b>	<b>308</b>	<b>63</b>	<b>2253</b>	<b>2316</b>	<b>2873</b>

Dont

Départ anticipé et p. temporaire	7
Détachés	3
IC, CSS de + de 3 mois	25
Maternité	1
Mise en disponibilité (stat)	61
Suspendus de plus 3 mois	9

Délégué	112
Délégué syndical permanent	8

A la date du 31/03/2021

Statut/Niveau	PERSONNEL EMPLOYE												Total
	Niveau1			Niveau2+			Niveau2			Niveau3			
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
Contractuel	17	31	48	23	11	34	45	65	110	15	28	43	235
Définitif (agent statutaire)	6	8	14	3	9	12	15	14	29	6	8	14	69
Rosetta	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	5	5	7
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>141</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>62</b>	<b>311</b>

Dont

Détachés	3
IC, CSS de + de 3 mois	3
Maternité	1

Délégué	13
Délégué syndical permanent	3

Statut/Niveau	PERSONNEL OUVRIER						Total
	Niveau3			Niveau4			
	F	M	Total	F	M	Total	
A l'essai (stage de nomination)	0	0	0	0	2	2	2
Contractuel	1	58	59	55	1184	1239	1299
Contractuel subventionné	0	0	0	0	6	6	6
Définitif (agent statutaire)	7	180	187	3	908	911	1098
Externe	0	0	0	2	34	36	36
Rosetta	0	0	0	3	119	122	122
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>238</b>	<b>246</b>	<b>63</b>	<b>2253</b>	<b>2316</b>	<b>2562</b>

## Dont

Départ anticipé et p. temporaire	7
IC, CSS de + de 3 mois	22
Mise en disponibilité (stat)	61
Suspendus de plus 3 mois	9

Délégué	99
Délégué syndical permanent	5

Op 2.873 personeelsleden zijn er 1.706 niet-statutairen, zijnde 59.38 % van het totale aantal werknemers(neemsters).

Van de 1.706 niet-statutairen, zijn er 2 in stage om statutair te worden, 1.533 zijn onder arbeidsovereenkomst, 6 onder gesubsidieerde arbeidsovereenkomst, 36 zijn extern en 129 zijn onder Startbaanovereenkomst.

We zullen de genderanalyse houden voor de contractuele personeelsleden, gesubsidieerde contractuelen en personeelsleden met Startbaanovereenkomst; dit zijn in het totaal 1.668 niet-statutaire personeelsleden. Externe personeelsleden staan immers niet op de payroll van het Agentschap.

*Fase 2: analyse*

In de voorgestelde cijfers wordt een enorm verschil vastgesteld in de verhouding mannen-vrouwen bij de niet-statutaire personeelsleden van Net Brussel.

Na een fijnere analyse wordt vastgesteld dat bij het « bedienden »-personeel, zijnde 242 personen, er 100 vrouwen zijn (zijnde 41.32 %) en 142 mannen (zijnde 58.68 %). Wat het type arbeidsovereenkomst betreft, werkt geen enkele vrouw onder Startbaanovereenkomst. De analyse van de gendergegevens op het stuk van de uitoefening van de administratieve functies door de contractuelen per niveau toont dat het evenwicht mannen-vrouwen varieert volgens het niveau en dus de studies :

- Niveau 1 (master) : 35.42 % vrouwen ;
- Niveau 2+ (Bachelor) : 67.65 % vrouwen ;
- Niveau 2 (Hoger secundair onderwijs) : 51.72 % vrouwen ;
- Niveau 3 (XXX) : 34.88 % vrouwen.

De cijfers van de niet-statutaire personeelsleden met arbeidersstatuut lopen veel sterker uiteen op het stuk van de verhouding mannen-vrouwen.

**Sur 2.873 membres du personnel, 1.706 sont non-statutaires, soit 59.38 % de la masse totale des travailleurs(euse)s.**

Sur les 1.706 non-statutaires, 2 sont en stage pour devenir statutaires, 1.533 sont sous contrat, 6 sont sous contrat subventionné, 36 sont des externes et 129 sont sous contrat Rosetta.

Nous porterons l'analyse de genre sur les membres du personnel contractuel, contractuel subventionné et Rosetta, soit pour un total de 1.668 membres du personnel non-statutaire, les membres du personnel externe n'étant pas sur le payroll de l'Agence.

*Étape 2: analyse*

Au regard des chiffres présentés, un énorme écart est constaté au regard de la proportion hommes-femmes au sein des membres du personnel non statutaires de Bruxelles-Propreté.

En menant une analyse plus fine, on constate que, parmi le personnel dit « employé », soit 242 personnes, 100 sont des femmes (soit 41.32 %) et 142 sont des hommes (soit 58.68 %). Au niveau du type de contrat, aucune femme ne travaille sous contrat Rosetta. L'analyse des données genrées au niveau de l'occupation des fonctions administratives pour des contractuel·le·s par niveau montre que l'équilibre hommes-femmes varie en fonction du niveau, et donc des études :

- Niveau 1 (master) : 35.42 % de femmes ;
- Niveau 2+ (Bachelier) : 67.65 % de femmes ;
- Niveau 2 (CESSà) : 51.72 % de femmes ;
- Niveau 3 (XXX) : 34.88 % de femmes.

Les chiffres correspondant aux membres du personnel non statutaires détenant le statut d'ouvrier(ière) sont autrement plus différenciés au niveau du rapport hommes-femmes.

Zo zijn er op 1.426 contractuele personeelsleden (gesubsidieerde en Startbaanovereenkomst inbegrepen), 59 vrouwen (zijnde 4.14 %) en 1.367 mannen (zijnde 95.86 %).

Er wordt opgemerkt dat de cijfers van de statutaire personeelsleden (fiche 1) moeten worden gekruist met de cijfers van het niet-statutair personeel (fiche 2), om overeen te stemmen met de reële werkcontext bij het Agentschap. Inderdaad, de personeelsleden van Net Brussel oefenen dezelfde taken uit voor identieke functies, los van hun status van statutair of niet-statutair.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Er moet bij het Agentschap bijzondere aandacht zijn om :

- Te garanderen dat de vrouwelijke personeelsleden bij Net Brussel aan de slag blijven ;
- De toegang van vrouwen tot verantwoordelijkheidsposities aan te moedigen.

#### *Fase 4: actieplan*

Er zal een focus worden gelegd op het aan de slag houden van en de toegang tot hiërarchische functies voor de vrouwelijke personeelsleden van Net Brussel in 2021-2022. Daarnaast, zullen de inspanningen om vrouwelijk personeel aan te werven worden voortgezet.

Er zijn reeds inspanningen gedaan om de historisch mannelijke functies bij het Agentschap te vervrouwelijken. Evenwel, het is belangrijk om te blijven inzetten op structurele wijzigingen opdat de arbeidsomstandigheden van de werkneemsters van Net Brussel kunnen worden verbeterd.

Er zal daarom een voorafgaande fase met een kwalitatieve analyse zijn. Via deze eerste fase van gegevensverzameling zal een fijne analyse van de inzetbaarheid van de vrouwen bij het Agentschap en van hun werkomgeving mogelijk zijn.

Een vragenlijst en interviews zullen worden uitgerold om sommige objectieve criteria te meten die de basis vormen voor de aanwerving van de vrouwen die reeds bij het Agentschap werken, meer bepaald op het terrein. Om een billijke behandeling van iedereen te garanderen, zal het selectieproces opnieuw worden bekeken en sommige processen zullen worden verbeterd. In afwachting van deze analyse, kunnen bepaalde acties al worden opgezet, zoals hierna uiteengezet.

### **Hoofdlijn 1 – Selectie**

Ainsi, sur 1.426 membres du personnel contractuel (y compris subventionné et Rosetta), 59 sont des femmes (soit 4.14 %), et 1.367 sont des hommes (soit 95.86 %).

Il est à noter que les chiffres correspondant aux membres du personnel statutaires (fiche 1) sont à croiser avec les chiffres des membres du personnel non statutaires (fiche 2), afin de correspondre avec le réel contexte de travail à l'Agence. En effet, des membres du personnel de Bruxelles-Propreté exercent les mêmes tâches pour des fonctions identiques, qu'ils soient ou non statutaires.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Une attention toute particulière doit être menée au sein de l'Agence en vue de :

- Garantir le maintien à l'emploi des agentes de Bruxelles-Propreté ;
- Encourager l'accession des femmes à des postes à responsabilité.

#### *Étape 4: plan d'action*

Un focus va être mis sur le maintien à l'emploi et l'accès à des fonctions hiérarchiques pour les femmes membres du personnel de Bruxelles-Propreté en 2021-2022. Parallèlement à cela, les efforts pour engager du personnel féminin vont se poursuivre.

Des efforts pour féminiser les fonctions historiquement masculines ont déjà été opérés au sein de l'Agence. Cependant, il est important de continuer à œuvrer à des modifications structurelles permettant d'améliorer les conditions de travail des agentes de Bruxelles-Propreté.

Pour cela, une phase préalable d'analyse qualitative va être opérée. En effet, une première phase de recueil de données permettra d'obtenir une analyse fine de l'employabilité des femmes au sein de l'Agence et de leur environnement de travail.

Un questionnaire et des interviews vont être déployés afin de mesurer certains critères objectifs qui ont sous-tendu au recrutement des femmes déjà employées au sein de l'Agence, et notamment sur le terrain. Pour assurer un traitement équitable pour toutes et tous, le processus de sélection va être ré-examiné et certains processus améliorés. Dans l'attente de cette analyse, certaines actions peuvent déjà être entamées, comme détaillées ci-dessous.

### **Axe 1 – Sélection**



### A.1 Onderzoek van de praktijken

De eerste stap naar gendermix bij het personeel van het Agentschap begint bij de aanwerving. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat onze wervingsmethodes gericht zijn op de vrouwen. Om het aantal potentiële vrouwelijke kandidaten in overwegend mannelijke functies te vergroten, zullen verschillende middelen worden ingezet :

#### A.2 Vervrouwelijking van de functiebenamingen

Het accent zal worden gelegd op de vervrouwelijking van de functies : werkvrouwen van openbare netheid, straatveegster, ingenieure, eerste opzichtster enz. In de functieomschrijvingen zal er eveneens een genderneutraal taalgebruik zijn : « het opleidingsteam » in plaats van « de opleiders », etc.

#### A.3 Contacten met vzw's en tewerkstellingsinstellingen

Er zullen contacten worden gelegd met de vzw's en tewerkstellingsinstellingen (Actiris) om de integratie van de genderdimensie in de wervingsprocessen te perfectiëren en om het aantal kandidates op te trekken. Er zal een uitklaring zijn met onze partner Actiris om de wijze waarop de kandidates worden aangemoedigd om te solliciteren voor historisch mannelijke beroepen als ophaalster of straatveegster te herevalueren.

#### A.4 De beklemtoning van vrouwelijke modellen

Onze bevorderings- en wervingsinstrumenten zullen de vrouwen in de kijker zetten, door ze actief te integreren in de visuals en communicatiemiddelen.

In dit verband wordt er een proactieve aanpak gevoerd bij het Agentschap om gelijkemansclausules in de overheidsopdrachten te integreren, nog vóór de gelijkemans-test.

De overheidsopdrachten die betrekking hebben op diensten van communicatiestrategie en sensibiliseringscampagnes zullen worden verrijkt met specifieke technische clausules waardoor noties van gelijke kansen kunnen worden geïntegreerd en visuals worden verkregen die de totaliteit van de burgers en burgeressen weergeven.

### A. 6 De verwachte competenties en ervaringen

Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de verwachte competenties en ervaringen van de kandidates en kandidaten voor de terreinfuncties (WOR, ploegbazin, opzichtster, mecanicienne, etc). Zo kan het criterium van de jaren ervaring in een betrekking waar de vrouwen

### A.1 Examen des pratiques

Le premier pas vers la mixité du personnel de l'Agence débute par le recrutement. Il est important de s'assurer que nos méthodes de recrutement vont cibler les femmes. Afin d'augmenter le bassin des candidates potentielles dans des fonctions majoritairement masculines, plusieurs moyens vont être déployés :

#### A.2 Féminisation des titres de fonction

L'accent sera mis sur la féminisation des fonctions : ouvrières de propreté publique, balayeuse, ingénieure, première surveillante, etc. Les descriptions de fonction feront également usage de langage épiciène : « l'équipe de formation » au lieu de « les formateurs », etc.

#### A.3 Contacts avec des ASBL et des organismes de mise à l'emploi

Des contacts vont être établis avec des ASBL et des organismes de mise à l'emploi (Actiris) pour perfectionner la prise en compte la dimension de genre dans les processus de recrutement et augmenter le bassin de candidates. Une clarification va être faite avec notre partenaire Actiris afin de réévaluer la façon dont les candidates sont encouragées à postuler à des métiers historiquement masculins comme chargeuse ou balayeuse.

#### A.4 La mise en valeur de modèles féminins

Nos outils de promotion et de recrutement feront la promotion des femmes, en les intégrant activement aux visuals et outils de communication.

A ce titre, une démarche proactive est menée au sein de l'Agence pour intégrer des clauses d'égalité des chances dans les marchés publics, bien en amont du test d'égalité des chances.

Les marchés publics ayant trait à des services de stratégie de communication et de campagnes de sensibilisation sont enrichis de clauses techniques spécifiques permettant d'intégrer des notions d'égalité des chances et d'obtenir des visuals qui représentent la totalité des citoyens et des citoyennes.

### A. 6 Les compétences et expériences attendues

Une attention particulière sera portée aux compétences et expériences attendues des candidates et candidats dans des fonctions de terrain (OPP, brigadière, surveillante, mécanicienne, etc). Par exemple, le critère d'années d'expérience dans un emploi où les femmes ont été

historisch waren uitgesloten, een discriminerende impact hebben. Er zal dus aandacht worden besteed aan de vereiste praktische competenties voor de functie : een vrouw hoeft niet noodzakelijk groot en potig zijn om een grotendeels mannelijke betrekking uit te oefenen : sommige mannen zijn dit niet en oefenen deze jobs uit.

Bovendien kunnen de competenties zich door de praktijk van verschillende activiteiten of beroepen ontwikkelen. Het is dus mogelijk om te beschouwen dat bepaalde competenties en ervaringen kunnen worden meegenomen van een beroep naar het andere, bijvoorbeeld, het werk buiten, manueel werk, verantwoordelijkheidszin, of nog werken onder druk.

## **Hoofdlijn 2 – Aan de slag houden**

### **B.1 Herziening van het onthaalproces**

Naast de onthaalopleiding voor alle nieuwkomers en nieuwkoomsters, dient het onthaalproces van de vrouwen in de sectoren van het Agentschap te worden herzien. Met de kwalitatieve analyse zal een objectivering mogelijk zijn van de factoren die in aanmerking moeten worden genomen voor een geslaagde integratie van het vrouwelijk personeel dat in functie treedt alsook een begeleiding van de nieuwe werkneemsters en ploegen die ze vervoegen.

### **B.2 Sensibilisering van de hiërarchische lijn en van de ploegmanagers**

Een vorming om het management op te leiden en te sensibiliseren rond diversiteit zal worden georganiseerd einde 2021-begin 2022. De kwestie van het gender zal ook worden opgenomen om de ploegmanagers te sensibiliseren voor de omkadering van de vrouwen in de sectoren van het Agentschap.

### **B.3 Regelmatige opvolging bij de vrouwelijke personeelsleden en hun hiërarchische meerdere**

Ingevolge de resultaten van de kwantitatieve analyse, kan het opzetten van een begeleidingsprogramma worden geëvalueerd. Mentoring is een van de efficiënte integratiemiddelen om een vrouwelijk personeelslid te koppelen aan een resource person en biedt een constante en proactieve ondersteuning.

### **B.4 Voorbereiding van het personeel op de komst van een nieuwe collega**

Het personeel en de ploegen informeren over de voordelen van een gemengde werkploeg, over de

historiquement exclues pourrait avoir un impact discriminatoire. Une attention sera donc apportée aux compétences pratiques requises pour la fonction : une femme ne doit pas nécessairement être grande et costarde pour occuper un emploi majoritairement masculin : certains hommes ne le sont pas et occupent ces emplois.

Par ailleurs, les compétences peuvent se développer par la pratique de différentes activités ou métiers. Il est donc possible de considérer que certaines compétences et expériences peuvent être transférables d'un métier à l'autre, par exemple, le travail à l'extérieur, le travail manuel, le sens des responsabilités, ou encore le travail sous pression.

## **Axe 2 – Maintien à l'emploi**

### **B.1 Révision du processus d'accueil**

Outre la formation d'accueil commune à tous les nouveaux et nouvelles entrant·e·s, il est indispensable de revoir le processus d'accueil des femmes dans les secteurs de l'Agence. L'analyse qualitative permettra d'objectiver les facteurs à prendre en compte pour une intégration réussie du personnel féminin entrant en fonction et d'ainsi accompagner les nouvelles agentes et les équipes qui les accueillent.

### **B.2 Sensibilisation de la ligne hiérarchique et des managers d'équipes**

Une formation visant à former et à sensibiliser le management à la diversité va être organisée fin 2021-début 2022. La question du genre sera prise en compte afin de sensibiliser les managers d'équipe à l'encadrement de femmes dans les secteurs de l'Agence.

### **B.3 Suivis réguliers auprès des agentes féminines et de son/sa supérieure hiérarchique**

Suite aux résultats de l'analyse qualitative, la mise sur pied d'un programme d'accompagnement pourra être évaluée. Le mentorat est un des moyens efficaces d'intégration grâce auquel une agente peut être jumelée avec une personne-ressource et offre un soutien constant et proactif.

### **B.4 Préparation du personnel à l'arrivée d'une nouvelle collègue**

Informier le personnel et les équipes sur les avantages d'une équipe mixte de travail, sur les préjugés et les

vooroordelen en over de stereotypen die moeten worden doorbroken, behoort tot een sensibiliseringscampagne die zal kunnen worden gehouden in 2022.

### **B.5 Opportuniteiten van interne transfer**

Vrouwen die reeds werken bij het Agentschap en beschikken over een goede kennis van de werkcontext zijn uitgelezen kandidaten om andere functies uit te oefenen in de sectoren. Het Agentschap beschikt over een zeer interessante waaier aan verschillende functies die een opportuniteit kunnen vormen voor de vrouwelijke personeelsleden.

### **B.6 Aanmoediging om het rijbewijs C te behalen**

Er kan een focus worden gelegd om de vrouwelijke personeelsleden aan te moedigen om hun rijbewijs C af te leggen via het Agentschap en zo hun toekomst veilig te stellen, want ze beschikken over een extra troef die ze kunnen gebruiken tijdens hun loopbaan.

## **Hoofdpijn 3 - Toegankelijkheid (Infrastructuur, PBM, diensten)**

### **C.1 Infrastructuur**

Wat de infrastructuur betreft, roept de integratie van vrouwelijk personeel logistieke en veiligheidsvragen op. Door de afwezigheid van budget en menselijke middelen om de gendernotie te integreren in de ontwikkeling van de infrastructuur van het Agentschap, worden nog enkele tekortkomingen vastgesteld in de sectoren zoals de afwezigheid van douches of kleedkamers. Een douche nemen is verplicht op het einde van de ronde voor de ophaalster.

In dit verband moet een genderinventaris van de infrastructuur worden opgezet om de verbeterpunten in de sectoren te evalueren.

Bovendien moeten de teams die instaan voor de renovatie en bouw van de gebouwen verplicht gendernoties (en noties van gelijke kansen in het algemeen) integreren opdat deze gebouwen bruikbaar zijn door iedereen.

### **C.2 Persoonlijke beschermingsmiddelen**

Inzake de persoonlijke beschermingsmiddelen zal verder gendergerichte aandacht worden besteed bij toekomstige bestellingen. De kleding moet rekening houden met de kenmerken mannen of vrouwen en een gamma verschillende maten bevatten voor de lichaamsbouw van elk personeelslid.

stéréotypes à briser fait partie d'une campagne de sensibilisation qui va pouvoir être menée en 2022.

### **B.5 Opportunités de transfert interne**

Les femmes déjà en fonction au sein de l'Agence et disposant d'une bonne connaissance du contexte de travail sont des candidates de choix pour exercer d'autres fonctions dans les secteurs. L'agence dispose d'un panel très intéressant de fonctions différentes qui peuvent constituer une opportunité à saisir pour les agentes.

### **B.6 Incitation à l'obtention du permis C**

Un focus peut être mis afin d'inciter les agentes à passer leur permis C via l'Agence et ainsi sécuriser leur avenir en disposant d'un atout de plus à utiliser au cours de leur carrière.

## **Axe 3 - Accessibilité (Infrastructures, EPI, services)**

### **C.1 Infrastructure**

Au niveau de l'infrastructure, l'intégration de personnel féminin soulève des questions de logistique et de sécurité. En l'absence de budget et de moyens humains pour intégrer la notion de genre dans le développement de l'infrastructure de l'agence, certains manquements sont encore constatés dans les secteurs comme l'absence de douches ou de vestiaires. Prendre une douche est obligatoire à la fin d'une tournée en tant que chargeuse par exemple.

A ce titre, un recensement genré de l'infrastructure doit être mis en place afin d'évaluer les points d'amélioration dans les secteurs.

Par ailleurs, les équipes en charge de la rénovation et de la construction des bâtiments doivent intégrer impérativement des notions de genre (et d'égalité des chances en général) afin de rendre ces bâtiments utilisables par toutes et tous.

### **C.2 Equipements de protection individuelle**

Quant aux équipements de protection individuelle, une attention propre au genre va continuer à être apportée lors de Les vêtements doivent tenir compte des caractéristiques hommes ou femmes et comporter une gamme de tailles différentes permettant de s'adapter à la morphologie de chaque membre du personnel.

### C.3 Integratie van specifieke technische bepalingen

Specifieke technische bepalingen zullen worden opgenomen in de overheidsopdrachten en de aankoper-koopster zal gesensibiliseerd worden om de genderdimensie te integreren in de overheidsopdrachten van Net Brussel, en meer specifiek in de opdrachten die verband houden met de infrastructuur en logistiek.

#### Hoofdlijn 4 – Loopbaanontwikkeling

Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de toegang van vrouwen tot verantwoordelijkheidsposities.

#### D.1 De gendermix in de functies van mandatarissen

Het selectieproces van de toekomstige mandatarissen van het Agentschap ligt niet in handen van de administratie, maar een bijzondere aandacht besteden aan de gendermix bij deze functies zou gunstig zijn voor het in aanmerking nemen van het gender bij Net Brussel.

#### D.2 De toegang tot omkaderingsfuncties

Doordat de vrouwelijke personeelsleden van het Agentschap nog maar recent in functie zijn als statutair, zal de werving van ploegbazen/bazinnen verlopen via externe selectie in plaats van via interne bevordering, zodat de contractuele vrouwen, net zoals de mannen, er kunnen aan deelnemen.

#### D.3 Campagne om de vrouwen aan te zetten om te solliciteren voor omkaderingsfuncties

Een specifieke sensibilisering moet worden georganiseerd om de vrouwen aan te zetten om te solliciteren voor omkaderingsposities en er kan een opvolging worden voorzien om hen te begeleiden bij de verandering van functie.

#### Hoofdlijn 5- Oprichting van een ruimte specifiek voor het gender

Er is onlangs een werkgroep opgericht bij het Agentschap om de gendernotie transversaal te integreren in de procedures van het Agentschap. De eerste opdracht van deze werkgroep is het opzetten van een kwalitatieve analyse om de volgende acties en aanbevelingen te objectiveren.

##### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Het resultaat van de kwalitatieve analyses die zullen worden gehouden, zullen het mogelijk maken om een echt

### C.3 Intégration de clauses techniques spécifiques

Des clauses techniques spécifiques vont être insérées dans les marchés publics et une sensibilisation des acheteur(euse)s va être mise en place pour intégrer la dimension de genre aux marchés publics de Bruxelles-Propreté, et plus spécifiquement dans les marchés liés à l'infrastructure et à la logistique.

#### Axe 4 – Evolution de carrière

Une attention particulière va être portée à l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

#### D.1 La mixité des fonctions de mandataires

Le processus de sélection des futur(e)s mandataires de l'Agence n'est pas entre les mains de l'administration, mais une attention particulière apportée à la mixité de ces fonctions serait bénéfique à la prise en compte du genre au sein de Bruxelles-Propreté.

#### D.2 L'accès aux fonctions d'encadrement

Les agentes de l'Agence n'étant en fonction que depuis peu et rarement en tant que statutaires, le recrutement des brigadier(e)s va être effectué par processus de sélection externe au lieu d'une promotion interne, permettant aux femmes contractuelles d'y participer également, au même titre que les hommes.

#### D.3 Campagne d'incitation des femmes à postuler à des fonctions d'encadrement

Une sensibilisation spécifique doit être organisée pour inciter les femmes à postuler aux postes d'encadrement et un suivi peut être prévu pour les accompagner dans le changement de fonction.

#### Axe 5- Création d'un espace dédié au genre

Un groupe de travail vient d'être lancé au sein de l'Agence afin d'intégrer la notion de genre de façon transversale dans les procédures de l'agence. La première mission de ce groupe de travail va être de mettre sur pied l'analyse qualitative afin d'objectiver les prochaines actions et recommandations.

##### *Étape 5: suivi et monitoring*

Le résultat des analyses qualitatives qui vont être menées vont permettre de mettre une réelle politique de

beleid om de vrouwelijke personeelsleden van Net Brussel aan de slag te houden, uit te rollen. Bij de volgende analyse zullen identieke cijfers als de huidige worden voorgesteld om de ontwikkeling van de resultaten te volgen.

### III.13. Innoviris – Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel

BA 02.001.38.12.3132

Werkingsubsidies aan ondernemingen voor acties omtrent industrieel onderzoek (artikel 14 van de ordonnantie van 26 maart 2009), pre concurrentiële ontwikkeling, experimentele ontwikkeling (artikel 15 van de ordonnantie van 26 maart 2009), proces- en organisatie-innovatie op het gebied van diensten (artikel 16 van de ordonnantie van 26 maart 2009); Werkingsubsidies aan KMO's voor de programma's gefinancierd door de EU.

Directie : Wetenschappelijk directie

Verantwoordelijke persoon :

Vautrin Nicolas,

Team leader - Industrial Research and Innovation,

[nvautrin@Innoviris.brussels](mailto:nvautrin@Innoviris.brussels)

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Uit een analyse die Innoviris in 2018 in samenwerking met IBSA (Van Laethem & Verstraete) heeft uitgevoerd, blijkt dat vrouwen weliswaar meer dan de helft van de Brusselse studentenpopulatie in het hoger onderwijs uitmaken, maar over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in de bèta/technische opleidingen. In alle bèta/technische opleidingen is slechts 20 % van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35 % van de universiteitsstudenten vrouw. Deze ondervertegenwoordiging is het grootst in ICT (6 % vrouwen op bachelorniveau en 22 % op masterniveau), gevolgd door civiele techniek, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (allemaal met minder dan 30 % vrouwen) en wiskunde, chemie en geologie (ongeveer 30 % vrouwen). Daarentegen zijn vrouwen en mannen meer gelijkelijk vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, de landbouwwetenschappen, de bio-ingenieurswetenschappen en de milieuwetenschappen. In de gezondheids- en geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen en de kunsten zijn vrouwen de dominante groep. In 2015-2016 is voor de sector « Kunst » in het BHG (niet-universitair) hoger onderwijs 58 % van de studenten vrouw. We stellen ook vast dat in de meer artistieke universitaire richtingen, zoals de architectuur, de

maintien à l'emploi en place pour les agentes de Bruxelles-Propreté. Des chiffres identiques à ceux présentés seront sortis à la prochaine analyse pour observer l'évolution des résultats.

### III.13. Innoviris – Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles

AB 02.001.38.12.3132

Subventions de fonctionnement aux entreprises pour des actions de recherche industrielle (article 14 de l'ordonnance du 26 mars 2009), développement pré concurrentiel, développement expérimental (article 15 de l'ordonnance du 26 mars 2009), innovation de procédé et d'organisation de services (article 16 de l'ordonnance du 26 mars 2009); Subventions de fonctionnement à des PME pour les programmes cofinancés par l'UE.

Direction concernée : Direction scientifique

Personnes responsables :

Vautrin Nicolas,

Team leader – Industrial Research and Innovation,

[nvautrin@Innoviris.brussels](mailto:nvautrin@Innoviris.brussels)

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Une analyse réalisée par Innoviris, en collaboration avec l'IBSA, en 2018 (Van Laethem & Verstraete) montre que bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population étudiante dans l'enseignement supérieur à Bruxelles, elles sont généralement sous-représentées dans les cours STEM (scientifiques et techniques). Dans l'ensemble des programmes d'études STEM, seuls 20 % des étudiants des collèges et environ 35 % des étudiants des universités sont des femmes. C'est dans les TIC (6 % de femmes en licence et 22 % en master) que cette sous-représentation est la plus élevée, suivies par le génie civil, les sciences naturelles et les sciences industrielles et technologiques (toutes avec moins de 30 % de femmes) et les disciplines des mathématiques, de la chimie et de la géologie (environ 30 % de femmes). En revanche, les femmes et les hommes sont représentés de manière plus égale dans les sciences biologiques, les sciences agricoles, les sciences de la bio-ingénierie et les sciences et la gestion de l'environnement. Dans les sciences de la santé et les sciences humaines et sociales et les arts, les femmes constituent le groupe dominant. En 2015-2016, pour ce qui concerne le secteur « Arts » dans l'enseignement supérieur BXL (non-universitaire), 58 % des étudiants

verdeling tussen de geslachten gelijk is.

De recente analyse van de reeks Brussels Innovation Insights (Bogaerts, 2019) illustreert met cijfers dat Brussel een menselijk kapitaalcentrum voor OOI is. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, werkt 1,8 % in onderzoek en ontwikkeling (R&D). Met een aandeel van 40 % zijn vrouwen een ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van de onderzoekers in het R&D-personeel, is dit aandeel nog iets lager, namelijk 37 %.

Met 4.267 ingeschreven doctoraatsstudenten aan de Brusselse universiteiten werkt een kwart van alle in België ingeschreven doctoraatsstudenten binnen het gewest. De verdeling tussen de geslachten is bijna gelijk (48 % van de vrouwen in 2017).

In het bedrijfsleven zijn vrouwen in de minderheid. Uit cijfers van de monitoring van starters door de Europese Commissie voor 2018 (Steigertahl et al., 2018) blijkt dat slechts 9,9 % van de Belgische starters vrouwen waren. Uit analyses van Women in Business blijkt dat dit cijfer in Brussel nog lager zou kunnen uitvallen. Bovendien bestaat het digi-tech bedrijfsleven vrijwel uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een meer algemeen probleem. Om deze redenen is in de Small Business Act (2016-2025) een specifieke doelstelling 3.2 gedefinieerd: «ondersteuning van vrouwelijke ondernemers». Dit heeft geleid tot campagnes zoals «investeren voor haar» (hub.brussels en Be Angels) en verschillende andere acties zijn aan de gang, met een horizon van 2025. Deze acties worden gecoördineerd door Women in Business Brussels.

Bovendien blijkt uit de analyses van de knelpuntberoepen (Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen, 2019) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten in bèta/technische technisch-wetenschappelijke beroepen: ingenieurs, informatici, architecten en technici in de natuur- en toegepaste wetenschappen. Deze beroepen zijn ook qua geslacht sterk gediversifieerd, gezien de jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische vakgebieden. Dit geldt met name voor de ICT- en engineeringsector. Het is daarom essentieel om de aanbodzijde te versterken door een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in wetenschappelijke en technologische disciplines en zich te richten op de ontwikkeling van de vaardigheden van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren (en vice versa).

sont de femmes. Nous constatons également que dans les directions universitaires plus artistiques comme l'architecture, la division hommes-femmes est plus égale

La récente analyse de la série Brussels Innovation Insights (Bogaerts, 2019) illustre par des chiffres que Bruxelles est une plaque tournante du capital humain en matière de RDI. Sur l'ensemble des personnes qui travaillent dans la Région de Bruxelles-Capitale, 1,8 % travaillent dans la R&D. Avec une part de 40 %, les femmes y constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans le personnel de R&D, cette part est même légèrement inférieure, à savoir de 37 %.

Avec 4 267 doctorants inscrits dans les universités bruxelloises, un quart des doctorants inscrits en Belgique travaillent au sein de la région. La répartition hommes-femmes y est presque égale (48 % de femmes en 2017).

Dans le monde de l'entreprise, les femmes sont une minorité. Les chiffres du monitoring des startups de la Commission européenne pour 2018 (Steigertahl et al., 2018) montrent que seulement 9,9 % des starters belges étaient des femmes. Des analyses effectuées par Women in Business indiquent que ce chiffre pourrait être encore plus bas à Bruxelles. En outre, le monde de l'entreprise digi-tech est quasi exclusivement composé d'hommes. L'accès des femmes au capital à risque est un problème plus général. Pour ces raisons, un objectif spécifique 3.2 a été défini dans le Small Business Act (2016-2025): «soutenir les femmes entrepreneurs». Cela a donné lieu à des campagnes telles que «invest for she» (hub.brussels et Be Angels) et plusieurs autres actions sont en cours, avec comme horizon 2025. Ces actions sont coordonnées par Women in Business Brussels.

En outre, les analyses des professions en pénurie (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2019) dans la Région de Bruxelles-Capitale montrent une pénurie persistante de main-d'œuvre dans les professions technicoscientifiques liées aux STEM: ingénieurs, informaticiens, architectes et techniciens en sciences naturelles et appliquées. Ces professions sont également fortement diversifiées en termes de genre, compte tenu d'années de sous-représentation des femmes dans les disciplines STEM. Cette situation se vérifie particulièrement dans le secteur des TIC et de l'ingénierie. Il est donc essentiel de renforcer l'offre par un meilleur équilibre entre les genres dans les disciplines scientifiques et technologiques et de mettre l'accent sur le développement des compétences des femmes dans les secteurs à prédominance masculine (et vice versa)

Als uitgangspunt voor een genderbeleid rond projectteams is het nuttig om een monitoring te ontwikkelen van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in projectteams en gefinancierde RDI-activiteiten.

Waar mogelijk en waar gegevens beschikbaar waren, is onlangs een eerste interne monitoring gestart. Een eerste analyse van strategische onderzoeksprogramma's (universiteiten en hogescholen) heeft aangetoond dat de totale vertegenwoordiging van vrouwen tussen 2012 en 2018 is toegenomen. Gedetailleerde cijfers voor industriële programma's zijn momenteel niet beschikbaar. Nauwkeurige analyse in industriële projecten is niet altijd gemakkelijk, omdat teams zich vaak verplaatsen in de loop van een project, omdat er vaak slechts 10 tot 20% van bepaalde profielen aan een project vastzitten, met veranderingen van mensen in de loop van het project. En omdat niet alle profielen altijd worden bepaald wanneer het project wordt ingediend. Toch wijzen de kwalitatieve gegevens ook op een ondervertegenwoordiging - niet afwezigheid - van vrouwen, wat op (digitaal) technologisch gebied zeer expliciet is. Sinds 2019 analyseert Innoviris echter de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen door middel van de ex-post enquête van vroegere industriële projecten. Op basis van de eerste resultaten kunnen we concluderen dat na 3 jaar, in de bedrijven die profiteren van Innoviris-financiering, 30% van de duurzame banen binnen de bedrijven in handen zijn van vrouwen. De evaluatie achteraf is een belangrijk instrument voor de toekomstige monitoring.

#### *Fase 2: analyse*

De ondervertegenwoordiging van vrouwen bij onderzoekers en onderzoekspersoneel en het gebrek aan (vrouwelijke) functie- en ondernemingsprofielen in een aantal specifieke sectoren van OOI komt logischerwijs tot uiting in een ongelijke genderratio onder de deelnemers aan de programma's van Innoviris.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

In het kader van de bereidheid om vooraf toezicht te houden op projectteams en programma's met betrekking tot gender, is de opname van een genderveld in alle online-indieningsformulieren een noodzaak, evenals het creëren van een gelinkt veld in de database. Op dit moment heeft Innoviris geen ontwikkelingsbeleid op het gebied van gendervertegenwoordiging in OOI-projecten. Het belang van aandacht voor deze aspecten wordt steeds meer erkend. Een recent artikel van Tannenbaum e.a. (2019) over seks en genderanalyse in de natuur stelt dat « de integratie van seks en genderanalyse in experimenteel ontwerp heeft geleid tot vooruitgang in vele disciplines, zoals een betere behandeling van hartziekten en het begrijpen van de maatschappelijke impact van algoritmische vooroordelen. « Onderzoekers zeggen dat genderanalyse helpt bij het bevorderen van

Comme point de départ d'une politique de genre autour des équipes de projet, il est utile de développer un monitoring de la représentation des hommes et des femmes dans les équipes de projet et les activités de RDI financées.

Lorsque c'était possible et lorsque des données étaient disponibles, un premier monitoring interne a récemment été lancé. Une première analyse des programmes de recherche stratégique (universités et écoles supérieures) a ainsi montré qu'entre 2012 et 2018, la représentation des femmes a globalement augmenté. Les chiffres détaillés des programmes industriels ne sont pas disponibles actuellement. L'analyse précise dans les projets industriels n'est pas toujours facile, car les équipes bougent souvent en cours de projet, car il y a souvent seulement une adhésion de 10 à 20% de certains profils à un projet, avec des changements de personnes au cours du projet. Et car tous les profils ne sont pas toujours déterminés dès la soumission du projet. Néanmoins, mais les données qualitatives indiquent également une sous-représentation – pas d'absence – des femmes, très explicite dans les domaines technologiques (numériques). Cependant, depuis 2019, Innoviris analyse la représentation des hommes et des femmes à travers l'enquête *ex post* des projets industriels passés. Sur la base des premiers résultats, nous pouvons conclure qu'après 3 ans, dans les entreprises qui bénéficient d'un financement d'Innoviris, 30% des emplois durables au sein des entreprises sont occupés par une femme. L'évaluation *ex post* est un outil important pour le futur monitoring.

#### *Étape 2: analyse*

La sous-représentation des femmes parmi les chercheurs et le personnel de recherche et le manque de profils d'emploi et d'entrepreneurs (féminines) dans un certain nombre de secteurs spécifiques de la RDI s'expriment logiquement par un rapport hommes-femmes inégal parmi les participants aux programmes Innoviris.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Dans le contexte de la volonté à procéder à un monitoring *ex ante* des équipes de projet et des programmes en matière de genre, l'intégration d'un champ « sexe » dans tous les formulaires de soumission en ligne est une nécessité, ainsi que la création d'un champ lié dans la base de données. Actuellement, Innoviris n'a pas de politique de développement dans le domaine concernant la représentation des hommes et des femmes dans les projets de RDI. L'importance d'accorder de l'attention à ces aspects est de plus en plus reconnue. Un article récent de Tannenbaum et al (2019) sur le sexe et l'analyse de genre dans Nature indique que « l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans la conception expérimentale a permis des avancées dans de nombreuses disciplines, telles que l'amélioration du traitement des maladies cardiaques et la compréhension

wetenschappelijke ontdekkingen, het verbeteren van de experimentele efficiëntie en het mogelijk maken van sociale gelijkheid. Het idee is dat door rekening te houden met bijvoorbeeld het geslacht, het waarschijnlijker is dat er significante effecten zullen worden ontdekt, onverklaarbare hiaten zullen worden geïdentificeerd en het totale aantal experimenten dat nodig is om trends te bepalen of innovatieve ontdekkingen te doen, zal worden verminderd. Bovendien is er ruimschoots bewijs dat in het verleden, vanwege de ontoereikende participatie van vrouwen, veel innovaties zijn ontwikkeld en op de markt zijn gebracht als zijnde ongunstig voor vrouwen. Veiligheidsgordels en airbags zijn daar voorbeelden van. Gendervooroordelen in algoritmen - meestal ontwikkeld door blanke mannelijke ingenieurs - worden ook steeds vaker door de media aan de kaak gesteld.

Ook hier kan monitoring worden gepland als onderdeel van de ontwikkeling van een ethisch kader voor Innoviris dat gender integreert als onderdeel van de ethiek in de projectevaluatie. Onderzoekers kunnen dus al in de ontwerpfase van hun definitieve projectvoorstel verplicht worden om na te denken over mogelijke gendervraagstukken in het ontwerp en de resultaten van hun onderzoek. Een kortetermijndoelstelling is het bevragen van projectvoorstellen met potentiële gendergevoeligheden tijdens de evaluatie om te reflecteren op (ongewenste) effecten in het onderzoeksproces en de resultaten

#### *Fase 4: actieplan*

Uitbreiding en veralgemening van het toezicht (via formulieren, een databank en een enquête achteraf) tot alle programma's.

Ontwikkeling van een institutioneel beleid op basis van aanbevelingen van de Europese Commissie en buitenlandse goede praktijken: flexibele uitbreiding van de mandaten voor RDI-personeel, aanbod van programma's ter vermindering van lekkende pijpleidingen, faciliteit voor internationale mobiliteit (naar Brussel).

Het integreren van deze dimensie in de evaluatie (indien relevant) is denkbaar. Een korte termijn doelstelling is het bevragen van projectvoorstellen met mogelijke gendergevoeligheden tijdens de evaluatie, om zo te kunnen reflecteren op (ongewenste) effecten in het onderzoeksproces en de resultaten.

Op heden werkt de Raad van Wetenschapsbeleid, onder deskundige begeleiding van experts uit het Brusselse onderzoeks- ontwikkelings- en innovatieweefsel en met samenwerking van Innoviris aan een advies voor de operationele uitwerking van het institutioneel genderbeleid van Innoviris. Zij maken een onderscheid tussen korte,

de l'impact sociétal des biais algorithmiques.» Les chercheur.euse.s indiquent que l'analyse de genre contribue à promouvoir les découvertes scientifiques, à améliorer l'efficacité expérimentale et à permettre l'égalité sociale. L'idée, c'est qu'en tenant compte du sexe, par exemple, il est plus probable que des effets significatifs seront découverts, que des écarts inexpliqués seront identifiés et que le nombre total des expérimentations nécessaires pour déterminer les tendances ou faire des découvertes innovantes sera réduit. En outre, de nombreuses preuves montrent que, dans le passé, en raison de la participation insuffisante des femmes, de nombreuses innovations ont été développées et commercialisées comme étant défavorables aux femmes. La ceinture de sécurité et l'airbag en sont des exemples. Les biais de genre dans les algorithmes - généralement mis au point par des ingénieurs blancs de sexe masculin - sont également de plus en plus souvent dénoncés par les médias.

Ici aussi, un monitoring peut être prévu dans le cadre de la mise en place d'un cadre éthique pour Innoviris qui intègre le genre comme faisant partie de l'éthique dans l'évaluation du projet. Les chercheurs peuvent ainsi être obligés, dès la phase de conception de leur proposition de projet finale, de réfléchir aux éventuels problèmes liés au genre dans la conception et les résultats de leur recherche. Un objectif à court terme est de remettre en question les propositions de projet présentant des sensibilités potentielles au genre, pendant l'évaluation, afin de réfléchir aux effets (indésirables) dans le processus et les résultats de la recherche.

#### *Étape 4: plan d'action*

Extension et généralisation du monitoring (via des formulaires, une base de données et une enquête *ex post*) à tous les programmes.

Élaboration d'une politique institutionnelle sur la base des recommandations de la Commission européenne et les bonnes pratiques étrangers: extension flexible des mandats du personnel RDI, offre de programmes pour réduire les leaky pipelines, facilité pour la mobilité internationale (vers Bruxelles).

Intégrer cette dimension dans l'évaluation (quand cela est pertinent) est envisageable. Un objectif à court terme est de remettre en question les propositions de projet présentant des sensibilités potentielles au genre, pendant l'évaluation, afin de réfléchir aux effets (indésirables) dans le processus et les résultats de la recherche.

Actuellement, le Conseil de la Politique Scientifique, sous la direction d'experts du tissu bruxellois de la recherche, du développement et de l'innovation et avec la coopération d'Innoviris, travaille sur un avis pour l'élaboration opérationnelle de la politique institutionnelle de genre d'Innoviris. Ils font une distinction entre les actions



middellange en lange termijnacties. Deze zullen als basis dienen voor het vastleggen van nieuwe doelstellingen en acties binnen het operationeel plan 2022 van Innoviris, meer bepaald in het kader van Strategische doelstelling 8 « In het steunbeleid voor O&I is een dimensie van gelijke kansen geïntegreerd ».

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Bij de verdere ontwikkeling van deze projecten zal Innoviris voortbouwen op zijn deelname aan het Europese Pro-Ethische project. In samenwerking met andere innovatie agentschappen en internationale deskundigen onderzoekt Innoviris de mogelijkheid van gerichte gendermaatregelen. Daarom zal de aandacht worden gevestigd op de gendervooroordelen die inherent zijn aan de evaluatie van onderzoeksprojecten, alsook op de betekenis of de absurditeit van zogenaamde positieve discriminatie, de evenwichtige samenstelling van onderzoeksteams en jury's, enz. Op basis van de resultaten van dit project zal Innoviris bijkomende passende maatregelen overwegen om een nog meer eerlijk, ethisch en wetenschappelijk verantwoord genderbeleid te waarborgen.

### **III.14. Perspective.Brussels (Brussels planningbureau)**

**BA 02 002 08 01 12 11**

Algemene uitgaven van de Directie Territoriale ontwikkeling

Betrokken directie : Territoriale strategie

Verantwoordelijke personen :

Tom Sanders

Directeur Territoriale Strategie

tsanders@perspective.brussels

*Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's)*

De uitgaven van het Departement Territoriale Strategie bestrijken een breed scala van planningsinstrumenten, stadprojecten, studies en diensten op verschillende schalen, met verschillende reikwijdten en tijdschema's. De taken van het DTS hebben een directe invloed op de vorming van de stad en de manier waarop zij door al haar gebruikers wordt ervaren en gebruikt. De diversiteit van de projecten en hun problematiek maken ze tot zeer autonome elementen die een onafhankelijke en grondige analyse verdienen om de impact van de planningsopdrachten van het departement

à court, moyen et long terme. Elles serviront de base à la définition de nouveaux objectifs et actions dans le cadre du plan opérationnel Innoviris 2022, plus particulièrement dans le cadre de l'objectif stratégique 8 « Intégrer une dimension d'égalité des chances dans la politique de soutien à la R&I ».

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Dans la suite du développement de ces chantiers, Innoviris s'appuiera sur sa participation au projet Européen Pro-Ethics. En collaboration avec d'autres agences de l'innovation et des experts internationaux, Innoviris examine la possibilité de prendre des mesures ciblées en matière de genre. L'attention sera donc attirée sur un biais de genre inhérent à l'évaluation des projets de recherche, ainsi que sur le sens ou l'absurdité de la soi-disant discrimination positive, la composition équilibrée des équipes de recherche et des jurys, etc. Sur la base des résultats de ce projet, Innoviris envisagera des mesures supplémentaires appropriées pour garantir une politique de genre encore plus intègre, éthique et scientifiquement fondée.

### **III.14. Brussels.Perspective (Bureau bruxellois de la planification)**

**AB 02 002 08 01 12 11**

Dépenses générales de la Direction Développement Territorial

Direction concernée : Stratégie Territoriale

Personnes responsables :

Tom Sanders

Directeur Stratégie Territoriale

tsanders@perspective.brussels

*Justification du choix de l'AB (en lien avec les grands thèmes de l'égalité ou autres)*

Les dépenses du Département Stratégie Territoriale couvrent un large spectre d'outils de planification, de projets urbains, d'études et prestations à diverses échelles, de différentes portées et temporalités. Les missions de la DST impactent directement la formation de la ville et la manière dont elle est vécue et utilisée par l'ensemble de ses usagers et usagères. La diversité des projets et de leurs enjeux en font des éléments très autonomes qui mériteraient d'être analysés indépendamment et en profondeur afin d'évaluer l'impact des missions de planification du département sur

op de stad en op de gelijkheid van mannen en vrouwen te beoordelen. Deze verscheidenheid van projecten kan echter als een samenhangend geheel worden geanalyseerd door het prisma van de overheidsopdrachten, aangezien alle uitgaven in de begrotingstoewijzing van het departement worden gekenmerkt door de uitvoering van dienstverleningscontracten door externe dienstverleners. Vanaf dat moment zijn de dienstverleners verantwoordelijk voor de vertaling in hun missies van de visie op gendergelijkheid die wordt uitgedragen door Perspective, dat garant blijft staan hiervoor bij het beheer van de projecten.

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De architectuur is – samen met de stadsplanning, waarvan het academische en professionele curriculum minder gestructureerd is en derhalve minder gemakkelijk kan worden beoordeeld, een van de academische beroepen die het sterkst vertegenwoordigd is onder de dienstverleners van het DTS – en is een van de academische beroepen met de grootste kloof tussen het opleidingspercentage en de mate van professionalisering van vrouwen. Terwijl 46 % van de architectuurstudenten aan Franstalige zijde en 58 % aan Nederlandstalige zijde vrouw is, is slechts 33 % van de ingeschrevenen bij de Frans- en Duitstalige Orde van Architecten vrouw en 37 % bij de Nederlandstalige Orde. De kloof bestaat zelfs binnen de Ordes, aangezien 50 % van de stagiairs en bijna 60 % van de architecten die voor anderen werken vrouwen zijn, maar ze vertegenwoordigen slechts 28 % van de auteurs van projecten in de Franstalige Orde en 37 % in de Nederlandstalige Orde. Wat de loopbaanontwikkeling ten slotte betreft, is het aantal bij de Orde ingeschreven vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-29 jaar weliswaar gelijk, maar bereikt het bij vrouwen een piek in de leeftijdsgroep van 30 jaar. Daarna neemt het snel af, terwijl bij mannen de piek in de leeftijdsgroep van 40 jaar wordt bereikt, waarna het langzamer afneemt<sup>(24)</sup>.

Het beroep wordt gekenmerkt door een reeks sociaaleconomische en culturele factoren die de toegang van vrouwen tot het beroep benadelen en ontmoedigen: een beroeps cultuur die overwerk hoog in het vaandel draagt, kleine en onrendabele economische structuren in een sterk concurrerende markt met ongereguleerde prijzen. Deze factoren leiden ertoe dat vrouwen, vooral die met nog afhankelijke kinderen, carrièrekeuzes maken die hen isoleren van de dominante manieren om hun werk uit te voeren.

(24) Deze gegevens zijn, voor de Franstalige en Duitstalige Orde, ontleend aan het 'Rapport Annuel 2019' dat hier beschikbaar is : [https://ordredesarchitectes.be/files/documents/OA\\_RAPPORT\\_ANNUEL\\_DEF\\_WEB.pdf](https://ordredesarchitectes.be/files/documents/OA_RAPPORT_ANNUEL_DEF_WEB.pdf). Voor de Nederlandstalige Orde komen de gegevens uit het 'Jaarverslag 2020' dat u hier vindt / et pour l'Ordre néerlandophone du « Jaarverslag 2020 » consultable ici : <https://www.architect.be/nl/infoportaal/nuttige-informatie/publicaties/jaarverslagen/>

la ville et sur l'égalité de genre. Toutefois, cette diversité de projets peut s'analyser comme un ensemble cohérent par le prisme des marchés publics, puisque l'ensemble des dépenses de l'allocation budgétaire du département ont comme caractéristique de porter sur l'exécution de marchés de services par des prestataires extérieurs. Dès lors, les prestataires ont la charge de traduire dans leurs missions la vision d'égalité de genre portée par Perspective, qui en demeure le garant dans le pilotage des projets.

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

L'architecture – avec l'urbanisme, dont le cursus universitaire et professionnel est moins cadré et donc moins facile à évaluer, il s'agit des corps de métier les plus représentés parmi les prestataires de la DST – est l'une des professions académiques avec l'écart le plus marqué entre le taux de formation et le taux de professionnalisation des femmes. Si 46 % des étudiants en architecture sont des femmes côté francophone et 58 % côté néerlandophone, seules 33 % des inscrit.e.s à l'Ordre des architectes francophone et germanophone sont des femmes et 37 % à l'Ordre néerlandophone. L'écart existe même au sein des Ordres puisque 50 % des stagiaires et près de 60 % des Architectes exécutant pour le compte d'autrui sont des femmes, mais elles ne sont que 28 % des autrices de projets à l'Ordre francophone et 37 % à l'Ordre néerlandophone. Enfin, du point de vue de la construction de la carrière, si le nombre de femmes et d'hommes inscrits à l'Ordre est similaire dans la tranche d'âge 20-29 ans, elle atteint un pic chez les femmes dans la trentaine pour décroître rapidement, alors que chez les hommes le pic est atteint dans la quarantaine et décroît ensuite plus lentement<sup>(24)</sup>.

La profession se caractérise par un ensemble de facteurs socio-économiques et culturels qui défavorisent et découragent l'accès des femmes à la profession: culture professionnelle valorisant la surcharge de travail, structures économiques de petite taille et peu rentables, dans un marché très compétitif dont les prix ne sont pas réglementés. Ces facteurs menèrent les femmes, particulièrement lorsqu'elles ont des enfants à charge, à faire des choix de carrière qui les isolent des modes dominants d'exécution de leur métier.

(24) Ces données sont extraites, pour l'Ordre francophone et germanophone du « Rapport Annuel 2019 » consultable ici : [https://ordredesarchitectes.be/files/documents/OA\\_RAPPORT\\_ANNUEL\\_DEF\\_WEB.pdf](https://ordredesarchitectes.be/files/documents/OA_RAPPORT_ANNUEL_DEF_WEB.pdf). Voor de Nederlandstalige Orde komen de gegevens uit het 'Jaarverslag 2020' dat u hier vindt / et pour l'Ordre néerlandophone du « Jaarverslag 2020 » consultable ici : <https://www.architect.be/nl/infoportaal/nuttige-informatie/publicaties/jaarverslagen/>

Op basis van een analyse van de gendervertegenwoordiging in de besluitvormingsposities van de aanbestedende structuren die de 8 contracten hebben binnengehaald die sinds begin 2021 door de directie Strategie zijn gegund, constateren wij een ondervertegenwoordiging van vrouwen onder de dienstverleners van het DTS, in overeenstemming met de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het beroep.

Hoewel de helft van de teams met een mandaat een bijna even groot of gelijk aantal leiders heeft, worden slechts twee teams geleid door structuren die hoofdzakelijk door vrouwen worden geleid, terwijl vier teams hoofdzakelijk door mannen worden geleid. Van alle structuren die, al dan niet gezamenlijk, een opdracht hebben binnengehaald, heeft 40 % een paritair bestuur, en van alle leiders van deze structuren is 40 % vrouw. Deze verhouding daalt tot 35 % wanneer de expertises worden genoemd in de offertes.

In dit stadium wordt in geen van de door het DTS opgestelde gunningsrapporten melding gemaakt van de diversiteit van de teams of wordt hun representativiteit geanalyseerd, en er bestaat in dit stadium geen systeem voor het verzamelen van gegevens dat ons in staat zou stellen te weten hoe representatief onze dienstverleners zijn.

Ten slotte wordt in de methodologische of motiverende nota's van de 8 geselecteerde teams geen melding gemaakt van gender-, gelijkheids-, diversiteits- of discriminatievraagstukken in verband met de opdracht. In de steekproef van bestudeerde markten lijkt dit onderwerp geen deel uit te maken van de belangrijkste door de teams vastgestelde problemen.

#### *Fase 2: analyse*

In de door de directie Territoriale Strategie van Perspective uitgevaardigde Bijzondere Specificaties die in 2021 werden toegekend, wordt alleen in de sociale clausules melding gemaakt van gelijkheid, wat herinnert aan het rechtskader van de wet van 10 mei 2007 inzake de bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. De technische clausules bevatten heel zelden een doelstelling van representativiteit, evenwicht tussen mannen en vrouwen of diversiteit, of een streven om gelijkheid te bereiken of ongelijkheid te bestrijden, hetzij bij de samenstelling van de kandidaat-teams (selectiecriteria) of in de loop van de opdracht (slechts één opdracht van de acht). De verschillende hefboomen die de wetgeving inzake overheidsopdrachten biedt, worden echter onderzocht.

Met haar Plan Gender Mainstreaming wil Perspective beter rekening houden met de genderdimensie om te voorkomen dat de kloof tussen mannen en vrouwen in de planningsberoepen nog groter wordt, waardoor Perspective

A partir d'une analyse de la représentation genrée dans les postes de décision des structures mandataires qui ont remporté les 8 marchés attribués depuis le début de l'année 2021 par la Direction Stratégie, nous constatons une sous-représentativité des femmes parmi les prestataires de la DST conforme à la sous-représentativité des femmes dans le métier.

Si dans la moitié des équipes mandataires la parité en nombre de personnes dirigeantes est proche ou atteinte, seules 2 équipes sont menées par des structures dirigées principalement par des femmes alors que 4 équipes sont dirigées principalement par des hommes. Sur l'ensemble des structures qui ont, conjointement ou non, remporté un marché, 40 % ont une direction paritaire, et parmi l'ensemble des dirigeant.e.s de ces structures, 40 % sont des femmes. Ce ratio tombe à 35 % lorsque les expertises sont détaillées nominativement dans les offres.

Aucun des rapports d'attribution rédigés par la DST ne mentionne à ce stade la diversité des équipes ni n'analyse leur représentativité et il n'existe à ce stade pas de système de récolte de données permettant de connaître la représentativité de nos prestataires.

Enfin, les notes méthodologiques ou de motivation des 8 équipes sélectionnées ne mentionnent pas les problématiques de genre, d'égalité, de diversité ou discrimination en lien avec la mission. Ce sujet semble, dans l'échantillon de marchés étudiés, absent des grands enjeux identifiés par les équipes.

#### *Étape 2: analyse*

Les CSC émanant de la direction Stratégie Territoriale de Perspective ayant fait l'objet d'une attribution en 2021 ne font qu'une seule mention de l'égalité dans les clauses sociales, qui rappelle le cadre légal de la loi du 10 mai 2007 sur la lutte contre la discrimination entre femmes et hommes. Les clauses techniques ne font que très rarement apparaître un objectif de représentativité, de mixité ou de diversité, ni une ambition d'égalité ou de lutte contre les inégalités, et ce que ce soit dans la constitution des équipes candidates (critères de sélection) ou dans le déroulé du marché (1 seul marché sur 8). Toutefois, l'examen des différents leviers offerts par la législation sur les marchés publics est en cours.

Avec son Plan Gender Mainstreaming, Perspective veut mieux prendre en compte la dimension du genre pour éviter de creuser l'écart entre les hommes et les femmes dans les professions de planification, ce qui risque de priver

het risico loopt een reeks benaderingen mis te lopen die representatiever zijn voor de diversiteit van de Brusselse bevolking.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Uit de bovenstaande analyse volgen onderstaande twee doelstellingen :

- De beschikbare hefboomen activeren om de voorbeeldfunctie van Perspective als openbare aanbestedende dienst die zich inzet voor gelijkheid en gelijke kansen, te ontwikkelen door Bijzondere specificaties te vermelden die gelijke vertegenwoordiging van vrouwen onder dienstverleners aanmoedigen en zo te werken aan de verbetering van het beroep ;
- Ervoor zorgen dat bij het beheer van alle DTS-opdrachten daadwerkelijk rekening wordt gehouden met de genderproblematiek in de stad en de planning daarvan, op basis van een gedetailleerd inzicht in de uitdagingen en kansen die de planning biedt.

#### *Fase 4: actieplan*

Met dit actieplan wordt niet gestreefd naar volmaakte gelijkheid bij de opdrachten die door Perspective worden gegund, maar naar bewustmaking van de verschillende actoren die in alle fasen van het proces bij de kwestie van de gelijkheid van mannen en vrouwen betrokken zijn :

- Opzetten en bijhouden van een statistische databank over de representativiteit van de door DTS geleide opdrachten om het departement te voorzien van een analyse over de representativiteit binnen de opdrachten. Indien deze actie door de CODIR in beginsel wordt gevalideerd, moet voor de tenuitvoerlegging van dit aspect van het actieplan een methodologisch voorstel worden gedaan, dat momenteel wordt uitgewerkt ;
- Voor zover mogelijk in de sociale clausules van de Bijzondere specificaties een administratieve vermelding opnemen ten gunste van gelijkheid en gemengdheid, een vermelding die de vorming van gemengde en diverse teams valideert (pilot : Legal) ;
- In de technische clausules een contextualisering opnemen van het begrip gender en gelijkheid in de context van deze opdracht (pilot : projectleiders in samenwerking met Legal) ;
- Projectleiders opleiden en sensibiliseren inzake onbewuste vooroordelen bij de ontwikkeling van selectiecriteria en de analyse van kandidaturen. De opleiding « Gender en overheidsopdrachten » in het opleidingsgamma handhaven en het aanbod over dit thema versterken, en ook de opvolging van deze opleidingen bij de projectleiders in de hand werken (pilot : HR)
- Voorzien in strategische instrumenten om projectleiders in staat te stellen gender- en gelijkheidsvraagstukken

Perspective d'un ensemble d'approches plus représentatives de la diversité de la population bruxelloise.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Il découle de l'analyse ci-dessus les deux objectifs suivants :

- Activer les leviers disponibles pour développer l'exemplarité de Perspective en tant que maîtrise d'ouvrage publique engagée pour l'égalité et l'égalité des chances en constituant des CSC qui encouragent une représentation paritaire des femmes parmi les prestataires et ainsi œuvrer pour l'amélioration de la profession ;
- Veiller à une véritable prise en compte des problématiques liées au genre dans la ville et sa planification dans le pilotage de l'ensemble des missions de la DST à partir d'une compréhension fine des enjeux et opportunités offertes par la planification.

#### *Étape 4: plan d'action*

Ce plan d'action vise non pas à obtenir la parité parfaite dans les marchés attribués par Perspective, mais à sensibiliser à la question de l'égalité de genre les différents acteurs impliqués à toutes les étapes du processus :

- Créer et entretenir une base de données statistiques sur la représentativité des marchés pilotés par la DST permettant de communiquer au département une analyse de la représentativité au sein de ses marchés. Si cette action est validée par le CODIR sur le principe, l'exécution de cet aspect du plan d'action doit faire l'objet d'une proposition méthodologique, actuellement en cours de définition ;
- Inclure dans toute la mesure du possible dans les clauses sociales des CSC une mention administrative en faveur de l'égalité et la mixité, une mention qui valorise la formation d'équipes mixtes et diverses (pilot : Legal) ;
- Inclure dans les clauses techniques une mise en contexte de la notion de genre et d'égalité dans le contexte de ce marché (pilot : chargé.e.s de projet en collaboration avec Legal) ;
- Former et sensibiliser les chargé.e.s de projet aux biais inconscients dans l'élaboration des critères de sélection et dans l'analyse des candidatures. Maintenir la formation « Genre et marchés publics » dans le panel de formations et renforcer les offre sur ce thème, ainsi que promouvoir le suivi de ces formations auprès des chargé.e.s de projet (pilot : RH)
- Fournir les outils stratégiques permettant aux chargé.e.s de projet de positionner les enjeux liés

in de specifieke context van hun project te plaatsen (ontwikkeld en uitgewerkt in specifieke acties van het Plan Gender Mainstreaming van Perspective).

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Evolutie van de jaarlijkse statistieken die niet alleen de gelijkheid evalueren bij de gunning van de opdrachten maar ook bij de ingediende kandidaturen.

**III.15. Actiris**

**BA 01.001.07.01.1111**

**BA 01.001.07.05.1120**

**BA 01.001.07.02.1140**

**BA 01.001.07.08.1112**

**BA 01.001.07.07.1112**

Bezoldigingen – 63.181.000,00

Sociale bijdragen – 23.371.000,00

Overige sociale prestaties: andere abonnementen MIVB/Villo - maaltijdcheques - opvang zieke kinderen – 3.015.000,00

NMBS-abonnementen – 600.000,00

Diverse loonpremies (taal-, project-, eindejaarspremie, vakantiegeld enz.) – 10.378.000,00

Betrokken directie : Directie BBF-HR

Verantwoordelijken :

BANDOS Souzaana,

directrice HR,

sbandos@Actiris.be

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Op 31 december 2020 (1594 personen) van wie 1048 vrouwen en 546 mannen :

**Diverse loonpremies**

au genre et à l'égalité dans le contexte spécifique de leur projet (développés et détaillés dans le cadre d'actions spécifiques du Plan Gender Mainstreaming de Perspective).

*Étape 5: suivi et monitoring*

Evolution des statistiques annuelles évaluant la parité non seulement dans les marchés attribués mais aussi les candidatures transmises.

**III.15. Actiris**

**AB 01.001.07.01.1111**

**AB 01.001.07.05.1120**

**AB 01.001.07.02.1140**

**AB 01.001.07.08.1112**

**AB 01.001.07.07.1112**

Rémunérations – 63.181.000,00

Cotisations sociales – 23.371.000,00

Autres prestations sociales: autres abonnements STIB/villo – chèques repas – garde enfants malades – 3.015.000,00

Abonnements SNCB – 600.000,00

Primes salariales diverses (langues, projets, fin d'année, pécules de vacances,. ) – 10.378.000,00

Direction concernée : Direction BCF-RH

Personnes responsables :

BANDOS Souzaana,

Directrice RH,

sbandos@Actiris.be

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Op 31 december 2020 (1594 personen) van wie 1048 vrouwen en 546 mannen :

**Primes salariales diverses**

	Mannen	Vrouwen
Taalpremie	230	479
Basiskennis (art. 10)	9	6
Voldoende kennis (art. 11 & 9 § 1)	6	10
Voldoende kennis (art. 12)	56	85
Basiskennis (art. 8)	3	8
Basiskennis (art. 8 & 10)	92	223
Basiskennis (art. 8 en 9 § 1)	64	147
Opvangpremie	10	7
Boekhoudpremie	0	1
Fietspremie	66	50
Premie structureel telewerk	58	222
Mandaatspremie	2	6
Premie hoger ambt	1	1

	Hommes	Femmes
Linguistique	230	479
Conn.élémentaire (art.10)	9	6
Conn.suffisante (art.11 & 9 § 1)	6	10
Conn.suffisante (art.12)	56	85
Conn.élémentaire (art.8)	3	8
Conn.élémentaire (art.8 & 10)	92	223
Conn.élémentaire (Art. 8 et 9 § 1)	64	147
De garde	10	7
Comptable	0	1
Vélo	66	50
Télétravail structurel	58	222
Mandat	2	6
Fonction supérieure	1	1

Abonnementen		
	Mannen	Vrouwen
MIVB	546	1048
NMBS	212	78
TEC	1	3
De Lijn	1	12

Abonnements		
	Hommes	Femmes
STIB	546	1048
SNCB	212	78
TEC	1	3
De Lijn	1	12

Villo! Geen monitoring van deze informatie voor 2020.

Vill'o : pas de monitoring de ces informations pour 2020.

<b>Bezoldigingen / Sociale bijdragen</b>		
<b>Per directie</b>	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>
Directie BBF-HR	31	107
Directie Werkzoekenden	217.5	452
Directie Communicatie	10	12
Directie Beschikbaarheid	16	53
Directie Werkgevers	76	155
Directie Facilites	43	40
Algemene Directie	43	80
Directie Informatica	26	17
Directie Arbeidsmarkt en Inclusie	22.5	27
Directie Partnership & Tewelkstel-lingspr.	61	105

De functies die rechtstreeks verband houden met de thema's diversiteit en inclusie, namelijk bij de directie Arbeidsmarkt en Inclusie, en de diversiteitsmanager bij de Algemene Directie vertegenwoordigen 28 vrouwen en 22,5 mannen.

<b>Arbeidstijd</b>		
	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>
Volijds	486	790
Vier vijfde	42	176
Halvijds	17	74
Andere deeltijdse stelsels (60% - 70% - 90%)	1	8

<b>Aantal jaren anciënniteit</b>		
	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>
0	46	64
1	49	91
2	34	70
3	39	42
4	54	84

<b>Rémunérations / Cotisations sociales</b>		
<b>Par Direction</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Direction BCF-RH	31	107
Direction Chercheurs d'emploi	217.5	452
Direction Communication	10	12
Direction Disponibilité	16	53
Direction Employeurs	76	155
Direction Facilites	43	40
Direction Générale	43	80
Direction Informatique	26	17
Direction Marché de l'emploi et inclusion	22.5	27
Direction Partenariat & Progra. Emploi	61	105

Les fonctions directement liées aux thématiques de la Diversité et de l'inclusion à savoir la Direction Marché de l'emploi et inclusion + la Manager Diversité à la Direction Générale représente 28 femmes et 22.5 hommes.

<b>Temps de travail</b>		
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Temps plein	486	790
4/5 <sup>e</sup>	42	176
Mi-temps	17	74
Autres temps partiel (60%-70%-90%)	1	8

<b>Années d'ancienneté</b>		
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
0	46	64
1	49	91
2	34	70
3	39	42
4	54	84

5	32	80
6	21	36
7	38	32
8	17	49
9	14	39
10	20	30
11 tot 15 inbegrepen	79	144
16 tot 20 inbegrepen	45	107
21 tot 30 inbegrepen	42	124
31 tot 40 inbegrepen	16	53
Meer dan 40	0	3

Soort overeenkomst		
	Mannen	Vrouwen
ABD	26	32
AOD	421	771
Statutair	99	245

#### Fase 2: analyse

De loonkloof in België bedraagt 9,2% voor alle sectoren samen. In de privé-sector bedraagt de loonkloof 12,7% en in de overheidsector 5,2%.<sup>(25)</sup> De overheidsector echter wordt niet in de enquête naar de structuur en verdeling van de lonen opgenomen omdat de lonen er zeer strikt gereguleerd zijn.

Vrouwen maken 65,75% uit van de totale loonsom van Actiris.

De premies die Actiris toekent, zijn representatief voor de verdeling van de totale loonsom. We kunnen vaststellen dat de fietspremie aan 116 personen wordt toegekend, van wie 43,1% vrouw is. De premie voor structureel te-lewerk wordt door 21,18% van de vrouwen bij Actiris aangevraagd.

Er is geen discrepantie bij de premies voor transport-abonnementen die aan de medewerkers en medewerkers wordt toegekend.

(25) Loonkloof IGVM 2020

5	32	80
6	21	36
7	38	32
8	17	49
9	14	39
10	20	30
11 à 15 inclus	79	144
16 à 20 inclus	45	107
21 à 30 inclus	42	124
31 à 40 inclus	16	53
Plus de 40	0	3

Type de contrat		
	Hommes	Femmes
CDD	26	32
CDI	421	771
Statutaire	99	245

#### Étape 2: analyse

L'écart salarial en Belgique est de 9,2% pour tous les secteurs confondus. Dans le secteur privé, il est de 12,7%, et dans le secteur public, de 5,2%.<sup>(25)</sup> Cependant, le secteur de l'administration publique n'est pas repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires car les salaires sont réglementés de manière très stricte.

Les femmes représentent 65,75% de la masse salariale d'Actiris.

Au niveau des primes accordées par Actiris, celles-ci sont représentatives de la composition de la masse salariale. Nous pouvons constater que la prime vélo est accordée à 116 personnes dont 43,1% sont des femmes. La prime télétravail structurel est demandée par 21,18% des femmes d'Actiris.

Il n'y a pas de disparité dans la prime des abonnements transports accordée aux collaborateurs et collaboratrices.

(25) Ecart salarial IEFH 2020



In sommige directies bij Actiris zijn vrouwen weinig vertegenwoordigd, onder meer bij de directie IT (37,78 %) en de directie Facilities (48,18 %).

Deeltijdse stelsels betreffen 258 vrouwen bij Actiris, dat betekent 24,62 % van de totale loonsom ten opzichte van 10,99 % mannen. We hebben geen informatie over de redenen voor deze werktijdvermindering. De optie van werktijdvermindering zou interessant kunnen zijn afhankelijk van de levensfase en persoonlijke en gezinssituaties. In de praktijk blijkt uit studies dat slechts 22 % van de vrouwen - en meer bepaald moeders - er daadwerkelijk voor « kiezen » om deeltijds te werken<sup>(26)</sup>. Deze deeltijdse werknemers ontvangen mogelijk een lager loon en een lager pensioen, maar zij hebben ook minder mogelijkheden qua bevordering en opleiding. Naast een verschil in aantal, zijn ook de redenen waarvoor werknemers en werknemers deeltijds werken niet dezelfde voor vrouwen en mannen.

344 medewerkers en medewerkers zijn statutair benoemd bij Actiris van wie 71,22 % vrouw is. Dat komt overeen met de verdeling tussen de seksen bij Actiris.

Vrouwen zijn meer vertegenwoordigd in de categorieën met hoge anciënniteit.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Actiris moet werken aan het verbeteren van het evenwicht tussen carrière en gezinsleven voor alle personeelsleden.

De procedures voor interne statutarisering toegankelijk maken om de gelijkheid van kansen te bevorderen.

Genderspecifieke en evenwichtige vertegenwoordiging in alle directies van Actiris.

Aanmoediging en bewustmaking van zachte mobiliteit en de bijhorende voordelen.

#### *Fase 4: actieplan*

Actiris stelt een fietsvloot ter beschikking voor het voltallige personeel van Actiris. Samenhangend met deze informatie, monitoren we ook het gebruik van de Villo-abonnementen.

(26) [https://www.cvfe.be/publications/analyses/8-les-femmes-sur-le-marche-du-travail-comment-le-temps-partiel-et-des-segregations-persistantes-continuent-de-nourrir-les-inegalites-de-genre#\\_ftn11](https://www.cvfe.be/publications/analyses/8-les-femmes-sur-le-marche-du-travail-comment-le-temps-partiel-et-des-segregations-persistantes-continuent-de-nourrir-les-inegalites-de-genre#_ftn11)

Certaines directions d'Actiris sont peu représentées par des femmes notamment Dir.IT (37,78 %) et Dir.Facilities (48,18 %).

Le temps partiel concerne 258 femmes d'Actiris soit 24,62 % de la masse salariale et 10,99 % d'hommes. Nous n'avons pas d'information concernant les raisons de ces temps de travail réduit. Cette option pourrait être intéressante en fonction des époques de vie, des situations personnelles et familiales. Dans les faits, les études montrent que seuls 22 % des femmes - notamment des mères de familles - « choisissent » effectivement de travailler à temps partiel<sup>(26)</sup>. Potentiellement ces travailleuses à temps partiel perçoivent un salaire moins élevé et une plus petite pension, mais elles ont également moins d'opportunités en matière de promotions et de formations. Outre une différence au niveau du nombre, les raisons pour lesquelles les travailleur-se-s travaillent à temps partiel ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes.

344 collaboratrices et collaborateurs sont statutaires chez Actiris dont 71,22 % sont des femmes ce qui est équivalent à la répartition des femmes chez Actiris.

Les femmes sont plus représentées dans les catégories d'ancienneté élevée.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Actiris doit travailler à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour l'ensemble de son personnel ;

Rendre accessible et transparente les procédures de statutarisation interne afin de promouvoir l'égalité des chances ;

Représentation genrée et équilibrée dans toutes les Directions d'Actiris ;

Encouragement et sensibilisation à une mobilité douce et avantages correspondants.

#### *Étape 4: plan d'action*

Actiris met à disposition une flotte de vélo pour l'ensemble du personnel d'Actiris. En corrélation avec cette information, nous monitorons également l'utilisation des abonnement Vill'o ;

(26) [https://www.cvfe.be/publications/analyses/8-les-femmes-sur-le-marche-du-travail-comment-le-temps-partiel-et-des-segregations-persistantes-continuent-de-nourrir-les-inegalites-de-genre#\\_ftn11](https://www.cvfe.be/publications/analyses/8-les-femmes-sur-le-marche-du-travail-comment-le-temps-partiel-et-des-segregations-persistantes-continuent-de-nourrir-les-inegalites-de-genre#_ftn11)

Herziening van de intranetpagina over statutarisering die voor alle medewerkers en medewerksters toegankelijk is.

Interne bewustmaking voor de STEM-beroepen ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag.

Communicatie over de voordelen en rechten van de werknemers en werknemers: opvang voor zieken, opnemen van ouderschapsverlof door mannen.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Opvolging van de monitoring van de premies.

Publicatie en verduidelijking van de informatie over de interne statutarisering.

Publicatie van een bewustmakingscampagne voor de STEM-beroepen en interne successtory's van medewerkers.

**BA 01.001.07.03.1140**

**BA 01.001.33.01.8300**

Tussenkomen Sociale Dienst – 1.000.000,00

Aan het personeel verleende voordelen onder de vorm van een sociale lening – 15.000,00

Betrokken directie :

Algemene Directie - Sociale Dienst

Verantwoordelijken :

MERTENS Brigitte,

Manager du Service Social,

bmertens@Actiris.be

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De informatie die voor dit dienstjaar werd gepubliceerd, moet aan het volgende comité van de Sociale Dienst op 2 september worden voorgelegd. De gendernota over deze twee BA's zal worden verstuurd zodra ze zijn goedgekeurd.

**BA 01.001.08.01.1211**

**BA 01.001.07.04.1112**

Révision de la page statutarisation sur l'intranet accessible à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices ;

Sensibilisation interne aux métiers STEM à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes ;

Communication sur les avantages et droits des travailleurs et travailleuses: garde malade, prise des congés parentaux par les hommes.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi du monitoring des primes ;

Publication et clarification des informations statutarisation interne ;

Publication d'une campagne de sensibilisation aux métiers STEM et success stories internes de collaboratrices.

**AB 01.001.07.03.1140**

**AB 01.001.33.01.8300**

Interventions du service social – 1.000.000,00

Avances consenties au personnel à titre de prêt social – 15.000,00

Direction concernée :

Direction Générale – Service Social

Personnes responsables :

MERTENS Brigitte,

Manager du Service Social,

bmertens@Actiris.be

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les informations publiées pour cet exercice doivent être soumises au prochain Comité du Service Social qui aura lieu le 02 septembre. La note genre relative à ces deux AB seront envoyées dès validation.

**AB 01.001.08.01.1211**

**AB 01.001.07.04.1112**

Opleiding van het personeel geen opvolging wat gen-der betreft – 1.785.000,00

Vergoedingen leden van het beheerscomité – 42.000,00

Betrokken directie :

Directie BBF-HR - Actiris Academy

Algemene Directie

Verantwoordelijken :

DE BODT Nathalie,

Opleidingspecialist en -coördinator & verantwoorde-  
lijke Budget,

ndebodt@Actiris.be

ANNEESSENS Michèle

Secretaris van het beheerscomité - Adviseur van de AD

manneessens@Actiris.be

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

In 2020 heeft Actiris de opvolging van de opleidingen van de medewerkers en medewerkers niet gemonitord. Sindsdien hebben we een nieuwe HRIS die ons toelaat de opleidingen per geslacht en per type opleiding op te volgen.

Het beheerscomité telt 14 personen van wie 5 vrouwen en 9 mannen. Er is 1 voorzitter en 1 ondervoorzitter, beide mannen, er zijn 2 mannelijke regeringscommissarissen en 2 vrouwelijke secretarissen evenals vertegenwoordigers/vertegenwoordigsters van de vakbonden en werkgevers, 2 commissarissen van de Brusselse Regering en 1 vertegenwoordiger van de minister van Begroting.

*Fase 2: analyse*

Elke medewerker en medewerkster van Actiris heeft recht op elf opleidingsdagen per VTE. Het personeel dat halftijds of vier vijfde werkt, heeft recht op een evenredig aantal opleidingsdagen.

De samenstelling van het beheerscomité van Actiris wordt vermeld in de ordonnantie van 2001 «houdende

Formation du personnel aucun suivis en terme de genre – 1.785.000,00

Indemnités membres Comité de Gestion – 42.000,00

Direction concernée :

Direction BCF/RH – Actiris Academy

Direction Générale

Personnes responsables :

DE BODT Nathalie,

Spécialiste et Coordinatrice formation & Responsable Budget,

ndebodt@Actiris.be

ANNEESSENS Michèle,

Secrétaire du comité de gestion - Conseillère à la DG,

manneessens@Actiris.be

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

En 2020, Actiris n'a pas monitoré le suivi des formations de ces collaborateurs et collaboratrices. Depuis lors, nous avons un nouveau SIRH qui nous permettra de monitorer les formations suivies par genre et par type de formation.

Le comité de gestion compte 14 personnes dont 5 femmes et 9 hommes. ; 1 Président et 1 Vice Président hommes, 2 commissaires du Gouvernement hommes, 2 secrétaires femmes ainsi que des représentant(e)s du banc syndical et patronal, de 2 commissaires du Gouvernement bruxellois ainsi qu'1 représentant(e) du ministre du Budget.

*Étape 2: analyse*

Chaque collaborateur et collaboratrice d'Actiris a droit à 11 jours de formation équivalent un 1 ETP. Le personnel prestant ½ ou 1/5 reçoit un nombre de formation équivalent.

La composition du comité de gestion d'Actiris est repris dans l'ordonnance de 2001 portant sur l'Organisation et le

organisatie en werking van Actiris<sup>(27)</sup>. Artikel 8 bepaalt dat twee derde van de leden tot dezelfde taalrol moet behoren als deze van de leden van de talrijkste taalgroep in de Brusselse Hoofdstedelijke Raad, het andere derde moet tot dezelfde taalrol behoren als deze van de leden van de minst talrijke taalgroep in bedoelde Raad. De taalrol waartoe de leden van het beheerscomité behoren, wordt door de regering bevestigd.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Een overzicht van de opleidingen die elke medewerker en medewerkster van Actiris heeft gevolgd, zou het mogelijk maken te bepalen welk type medewerker welke soort van opleiding kiest (volgens geslacht, leeftijd, soort functie, soort opleiding, arbeidstijd). Deze studie zou het mogelijk maken de opleidingsbehoeften te bepalen op basis van profiel.

*Fase 4: actieplan*

De mogelijkheden bestuderen om voor elke medewerker en medewerkster bij te houden welke opleidingen hij/zij heeft gevolgd.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Monitoring op basis van geslacht van de opleidingen die alle personeelsleden van Actiris in 2021 hebben gevolgd.

**BA 01.002.08.01.1211**

Representatie-, reis- en vervoerskosten – 717.000,00

Betrokken directie :

Directie Communicatie

Algemene Directie

Directie Facilities

Verantwoordelijken :

BARAKAT Amina

Directieassistente

abarakat@Actiris.be

Fonctionnement d'Actiris<sup>(27)</sup>. L'art.8 prévoit que deux tiers des membres doivent être du même rôle linguistique que celui du groupe linguistique le plus nombreux au Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, le tiers restant devant être du même rôle linguistique que celui des membres du groupe linguistique le moins nombreux audit Conseil. L'appartenance linguistique des membres du Comité de gestion est confirmée par le Gouvernement.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Avoir un aperçu des formations suivies par chaque collaborateur et collaboratrice d'Actiris permettrait d'identifier quel type de formation est prise par quel type de collaborateur (genre, âge, type de fonction, type de formation, temps de travail). Cette étude permettrait d'identifier les besoins en formation en fonction d'un certain profil.

*Étape 4: plan d'action*

Etudier les possibilités d'enregistrer chaque formation suivie pour chaque collaborateur et collaboratrice.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Monitoring genré des formations suivies par l'ensemble du personnel d'Actiris en 2021.

**AB 01.002.08.01.1211**

Frais de représentation, de déplacement et de transport – 717.000,00

Direction concernée :

Direction Communication

Direction Générale

Direction Facilities

Personnes responsables :

BARAKAT Amina

Assistante de Direction

abarakat@Actiris.be

(27) Artikel 9 - 18 januari 2001. - Ordonnantie houdende organisatie en werking van Actiris, gewijzigd door de ordonnantie van 8 december 2016, art. 2, 007; van kracht vanaf: 01-01-2017.

(27) Article 9 - 18 JANVIER 2001. - Ordonnance portant organisation et fonctionnement [d'Actiris] <Intitulé modifié par ORD 2016-12-08/07, art. 2, 007; En vigueur : 01-01-2017.

LALOUX Stéphane

Deskundige belast met de hervormingsondersteuning

slaloux@Actiris.be

COREMANS Jean-François

Strategisch directeur

jfcoremans@Actiris.be

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het volledige bedrag van representatie-, verplaatsings- en transportkosten is goed voor een enveloppe van 900 000 euro begin 2019. Na de jaarlijkse herkalibrering aan het begin van het jaar is het budget voor communicatie herzien naar 743 000 euro. Aan het einde van het jaar werd dit bedrag opnieuw bijgesteld tot 717 000 euro. Het bedrag werd vereffend voor 559 273 euro.

De verdeling van de vereffening van dit budget per soort kostenpost wordt hieronder verduidelijkt.

Omschrijving van de kosten	Budget (in €)
Communicatiekosten (publiek evenement - informatie/organisatie - deelname aan beurzen)	178.217,04
Vervoerskosten	6.898,42
Representatiekosten	76.710,69
Kosten mess en kantine - Catering	1.347,12
Kosten opdrachten in het buitenland, ontvangst van buitenlandse gasten	73.001,39
Teambuilding	75.181,08
Mise au vert	16.422,96
Vergaderingen: versnaperingen, dranken	16,26
Inschrijvingskosten voor congressen, studiedagen	72.052,25
Diverse kosten	37,50
Jaarlijks lidmaatschap	59.388,85
Algemeen totaal	559.273,56

*Fase 2: analyse*

Volgens de bovenstaande tabel kan worden vastgesteld dat de meeste activiteiten niet aan een persoon kunnen

LALOUX Stéphane

Expert en charge de l'appui aux réformes

slaloux@Actiris.be

COREMANS Jean-François

Directeur stratégique

jfcoremans@Actiris.be

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La totalité des frais de représentation, de déplacement et de transport représente une enveloppe à l'initial 2019 de 900.000 euros. Après recalibrage annuel en début d'année du budget Communication il est passé à 743.000 euros. Il fut encore revu en fin d'année et les crédits finaux étaient de 717.000 euros. Celui-ci a été liquidé à concurrence de 559.273 euros.

La répartition de la liquidation de ce budget par type de frais est détaillée ci-dessous.

Intitulé nature de frais	Budget (en €)
frais de communication (Ev. publ.-info/organ.-partic. à des salons)	178.217,04
frais de transport	6.898,42
Frais de représentation	76.710,69
Frais de mess et cantine - Catering	1.347,12
Frais missions à l'étranger, réception d'étranger	73.001,39
Team building	75.181,08
Mise au vert	16.422,96
Réunions: biscuits, boissons	16,26
Frais d'inscrit. à des congrès, journées d'études	72.052,25
Frais divers	37,50
Affiliation annuelle	59.388,85
Total général	559.273,56

*Étape 2: analyse*

Conformément au tableau ci-dessus le constat est que la plupart des activités ne sont pas individualisable. Et quand

worden toegeschreven. En als dat wel het geval is, kan niet worden uitgemaakt wat het geslacht van de persoon is. Op dit moment wordt er geen monitoring uitgevoerd om een onderscheid te kunnen maken op basis van geslacht, want de aard van de totaliteit van de uitgaven leent zich hier niet toe.

**BA 01.002.08.02.1211**

**BA 01.002.08.03.1211**

**BA 01.002.08.04.1211**

Geschillen – 150.000,00

Niet aan geschillen gelinkte honoraria – 12.657.000,00

Gebouwen – onderhoud en uitrusting – 11.233.000,00

Betrokken directie :

Algemene Directie - Juridische Dienst

Directie Facilities

Directie IT

Verantwoordelijken :

VOKAR Anne-Françoise

Manager Juridische Dienst

afvokar@Actiris.be

COREMANS Jean-François

Strategisch directeur

jfcoremans@Actiris.be

FREBUTTE Marguerite

Strategisch directrice

mfrebutte@Actiris.be

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

We voeren geen gendermonitoring uit m.b.t. de prestaties van onze externe partners op het vlak van juridische aangelegenheden en gebouwen. We hebben

cela peut être individualisable rien n'est mis en place au niveau du genre. Aujourd'hui, aucun monitoring n'est fait pour isoler le genre car l'ensemble des dépenses ne s'y prête pas.

**AB 01.002.08.02.1211**

**AB 01.002.08.03.1211**

**AB 01.002.08.04.1211**

Contentieux – 150.000,00

Honoraires non liés aux contentieux – 12.657.000,00

Bâtiments - entretien et équipements – 11.233.000,00

Direction concernée :

Direction Générale – Service Juridique

Direction Facilities

Direction IT

Personnes responsables :

VOKAR Anne-Françoise

Manager Service Juridique

afvokar@Actiris.be

COREMANS Jean-François

Directeur stratégique

jfcoremans@Actiris.be

FREBUTTE Marguerite

Directrice stratégique

mfrebutte@Actiris.be

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Nous n'avons pas de monitoring généré des prestations de nos partenaires externes au niveau juridique et bâtiments. Nous avons des marchés publics avec ces partenaires et

overheidsop-drachten met deze partners afgesloten en we zorgen ervoor dat een gelijkkansentest wordt uitgevoerd vóór de publicatie. We hebben echter geen discretionaire bevoegdheid over de verhouding m/v binnen hun structuur.

*Fase 2: analyse*

We verzekeren ons ervan samen te werken met kwaliteitsvolle partners die onze waarden naleven en die de gezochte competenties hebben.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Tijdens het dienstjaar de bewustmaking voor en de begeleiding van de gelijkkansentest voortzetten voor elke ingediende overheidsopdracht ;

Bewustmaking voor het opnemen van een sociale clausule in het kader van een overheidsopdracht die zich hier-toe leent.

*Fase 4: actieplan*

Terbeschikkingstelling van de diversiteitsmanager en van de dienst Overheidsopdrachten bij de begeleiding van het opstellen van gelijkkansentesten.

Aanduiding van een gelijkkansencorrespondente ;

Informatie en communicatie over het gebruik van een sociale clausule in een overheidsopdracht.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Opvolging van de verschillende bekendgemaakte overheidsopdrachten.

**BA 18.012.27.01.4352**

**BA 18.012.27.02.4352**

**BA 23.005.27.01.4352**

Subsidie aan de OCMW's betreffende het recht op maatschappelijke integratie – 43.007.000,00

Artikel 60 § 7 - verhoogde staatstoelage - zesde staats-hervorming – 22.379.000,00

Premies aan de OCMW's om de tewerkstelling te versterken, overeenkomstig artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 van de OCMW's, in het kader van de Covid-19-gezondheids crisis – 2.050.000,00

Betrokken directie :

nous nous assurons de faire le test égalité des chances en amont de la publication. Néanmoins, nous n'avons pas de pouvoir de discrétion quant à la parité H/F de leur structure.

*Étape 2: analyse*

Nous nous assurons de travailler avec des partenaires de qualité respectant nos valeurs et ayant les compétences recherchées.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Poursuivre la sensibilisation et l'accompagnement dans l'exercice du test égalité des chances pour chaque marché public soumis ;

Sensibilisation à l'introduction d'une clause sociale dans le cadre d'un marché public qui s'y prête.

*Étape 4: plan d'action*

Mise à disposition de la Manager Diversité et du Marché public pour l'accompagnement de la rédaction des tests égalité des chances ;

Désignation d'une correspondante égalité des chances ;

Information et communication sur l'utilisation d'une clause sociale dans un marché public.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi des différents marchés publics publiés

**AB 18.012.27.01.4352**

**AB 18.012.27.02.4352**

**AB 23.005.27.01.4352**

Subventions aux CPAS concernant le droit à l'intégration sociale – 43.007.000,00

Article 60, § 7 - subvention majorée de l'État – sixième réforme de l'État – 22.379.000,00

Primes aux CPAS pour renforcer la mise à l'emploi, conformément à l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS, dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 – 2.050.000,00

Direction concernée :

Directie Partnership & Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken :

DEMOL Christophe

Manager – Budgetbeheer

cdemol@Actiris.be

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De tewerkstelling overeenkomstig de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 60 § 7 is een vorm van maatschappelijke bijstand die de OCMW's in staat stellen om werk te geven aan personen die van de arbeidsmarkt verwijderd zijn of er zich van hebben verwijderd. Het doel van deze bijstand is om deze personen opnieuw op te nemen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Voorwaarden :

Voorwaarden: In België verblijven, meerderjarig zijn, ofwel de Belgische ofwel een Europese nationaliteit hebben, erkend politiek vluchteling, staatloze of vreemdeling zijn die ingeschreven is in het bevolkingsregister, over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken, bereid zijn om te werken, tenzij gezondheidsredenen of redenen van billijkheid dit verhinderen.

Direction Partenariat & Programmes Emploi

Personnes responsables :

DEMOL Christophe

Manager- Gestion Budgétaire,

cdemol@Actiris.be

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La mise à l'emploi conformément à la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, article 60§ 7 est une forme d'aide sociale permettant au CPAS de procurer un emploi à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail, et a pour objectif de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail. Conditions :

Conditions: Résider en Belgique, être majeur, être Belge ou de l'Union européenne, réfugié politique reconnu, apatride ou étranger inscrit dans le registre de la population, ne pas disposer de ressources suffisantes, être prêt à travailler à moins que des raisons de santé ou d'équité ne le permettent pas.

**Statistische gegevens artikel 60-61 op 31 december 2018 - Gegevensstroom gedateerd op 20 mei 2019 / Données Statistiques Article 60-61 au 31/12/2018 - Flux daté du 20/05/2019**

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie per OCMW en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par CPAS et par genre.**

	CPAS	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
ANDERLECHT	ANDERLECHT	49	62	111
OUDERGEM	AUDERGHEM	8	5	13
SINT-AGATHA-BERCHEM	BERCHEM-SAINTE-AGATHE	1	2	3
BRUSSEL	BRUXELLES	77	215	292
ETTERBEEK	ETTERBEEK	29	42	71
EVERE	EVERE	10	10	20
VORST	FOREST	29	50	79
GANSHOREN	GANSHOREN	2	6	8



ELSENE	IXELLES	23	52	75
JETTE	JETTE	39	37	76
KOEKELBERG	KOEKELBERG	16	11	27
SINT-JANS-MOLENBEEK	MOLENBEEK-SAINT-JEAN	55	144	199
SINT-GILLIS	SAINT-GILLES	62	99	161
SINT-JOOST-TEN-NODE	SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	15	28	43
SCHAARBEEK	SCHAERBEEK	12	41	53
UKKEL	UCCLE	12	15	27
WATERMAAL-BOSVOORDE	WATERMAEL-BOITSFORT	16	23	39
SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-LAMBERT	11	13	24
SINT-PIETERS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-PIERRE	12	19	31
<b>Algemeen totaal</b>	<b>Total général</b>	<b>478</b>	<b>874</b>	<b>1352</b>

**Aantal verschillende begunstigten art. 60-61 Sociale economie per leeftijdscategorie en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par tranche d'âge et par genre**

Leeftijdscategorie / Tranche d'âge	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
<25	38	101	139
>45	92	215	307
<=45	348	558	906
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>478</b>	<b>874</b>	<b>1352</b>

**Aantal verschillende begunstigten art. 60-61 Sociale economie volgens burgerlijke staat en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par État Civil et par genre**

Burgerlijke staat / État Civil	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
Onbekend	45	74	119
Alleenstaand	230	526	756
Uit de echt gescheiden	99	100	199
Getrouwd	98	171	269
Weduwnaar/weduwe	6	3	9

Algemeen totaal / Total général	478	874	1352
---------------------------------	-----	-----	------

**Statistische gegevens artikel 60-61 op 31 december 2018 - Gegevensstroom gedateerd op 20 mei 2019 / Données Statistiques Article 60-61 au 31/12/2018 - Flux daté du 20/05/2019**

**Aantal verschillende begunstigden art. 60-61 Klassiek stelsel per OCMW en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par CPAS et par genre.**

	CPAS	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
ANDERLECHT	ANDERLECHT	129	247	376
OUDERGEM	AUDERGHEM	25	35	60
SINT-AGATHA-BERCHEM	BERCHEM-SAINTE-AGATHE	65	48	113
BRUSSEL	BRUXELLES	663	875	1538
ETTERBEEK	ETTERBEEK	52	73	125
EVERE	EVERE	45	51	96
VORST	FOREST	109	112	221
GANSHOREN	GANSHOREN	45	35	80
ELSENE	IXELLES	94	185	279
JETTE	JETTE	101	87	188
KOEKELBERG	KOEKELBERG	35	38	73
SINT-JANS-MOLENBEEK	MOLENBEEK-SAINT-JEAN	225	290	515
SINT-GILLIS	SAINT-GILLES	126	180	306
SINT-JOOST-TEN-NODE	SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	81	133	214
SCHAARBEEK	SCHAARBEEK	280	315	595
UKKEL	UCCLE	99	86	185
WATERMAAL-BOSVOORDE	WATERMAEL-BOITSFORT	20	11	31
SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-LAMBERT	22	18	40
SINT-PIETERS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-PIERRE	49	49	98
<b>Algemeen totaal</b>	<b>Total général</b>	<b>2265</b>	<b>2868</b>	<b>5133</b>

**Aantal verschillende begunstigden art. 60-61 Sociale economie per leeftijdscategorie en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par tranche d'âge et par genre**

Leeftijdscategorie / Tranche d'âge	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
<25	219	383	602

>45	433	690	1123
<=45	1613	1795	3408
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>2265</b>	<b>2868</b>	<b>5133</b>

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie volgens burgerlijke staat en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par État Civil et par genre**

<b>Burgerlijke staat / État Civil</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
Onbekend	156	304	460
Alleenstaand	1068	1571	2639
Uit de echt gescheiden	487	334	821
Getrouwd	512	651	1163
Weduwnaar/weduwe	42	8	50
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>2265</b>	<b>2868</b>	<b>5133</b>

**Statistische gegevens artikel 60-61 op 31 december 2019 - Gegevensstroom gedateerd op  
22 mei 2020 / Données Statistiques Article 60-61 au 31/12/2019 - Flux daté du 22/05/2020**

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie per OCMW en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par CPAS et par genre.**

	<b>CPAS</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
ANDERLECHT	ANDERLECHT	53	75	128
OUDERGEM	AUDERGHEM	6	8	14
SINT-AGATHA-BERCHEM	BERCHEM-SAINTE-AGATHE	1	2	3
BRUSSEL	BRUXELLES	94	207	301
ETTERBEEK	ETTERBEEK	26	48	74
EVERE	EVERE	10	13	23
VORST	FOREST	22	51	73
GANSHOREN	GANSHOREN	2	6	8
ELSENE	IXELLES	12	41	53
JETTE	JETTE	46	32	78
KOEKELBERG	KOEKELBERG	12	8	20

SINT-JANS-MOLENBEEK	MOLENBEEK-SAINT-JEAN	61	139	200
SINT-GILLIS	SAINT-GILLES	61	95	156
SINT-JOOST-TEN-NODE	SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	17	30	47
SCHAARBEEK	SCHAERBEEK	22	45	67
UKKEL	UCCLE	12	19	31
WATERMAAL-BOSVOORDE	WATERMAEL-BOITSFORT	12	21	33
SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-LAMBERT	13	8	21
SINT-PIETERS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-PIERRE	14	20	34
<b>Algemeen totaal</b>	<b>Total général</b>	<b>496</b>	<b>868</b>	<b>1364</b>

<b>Aantal verschillende begunstigden art. 60-61 Sociale economie per leeftijdscategorie en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par tranche d'âge et par genre</b>			
<b>Leeftijdscategorie / Tranche d'âge</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
<25	50	118	168
>45	105	208	313
<=45	341	542	883
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>496</b>	<b>868</b>	<b>1364</b>

<b>Aantal verschillende begunstigden art. 60-61 Sociale economie volgens burgerlijke staat en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par État Civil et par genre</b>			
<b>Burgerlijke staat / État Civil</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
Onbekend	38	88	126
Alleenstaand	236	499	735
Uit de echt gescheiden	94	94	188
Getrouwd	120	185	305
Weduwnaar/weduwe	8	2	10
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>496</b>	<b>868</b>	<b>1364</b>

<b>Aantal verschillende begunstigden art. 60-61 Klassiek stelsel per OCMW en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par CPAS et par genre.</b>				
	<b>CPAS</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
ANDERLECHT	ANDERLECHT	149	260	409
OUDEGEM	AUDERGHEM	17	37	54
SINT-AGATHA-BERCHEM	BERCHEM-SAINTE-AGATHE	67	47	114
BRUSSEL	BRUXELLES	629	792	1421
ETTERBEEK	ETTERBEEK	61	68	129
EVERE	EVERE	40	44	84
VORST	FOREST	115	122	237
GANSHOREN	GANSHOREN	38	35	73
ELSENE	IXELLES	71	152	223
JETTE	JETTE	98	91	189
KOEKELBERG	KOEKELBERG	42	35	77

SINT-JANS-MOLENBEEK	MOLENBEEK-SAINT-JEAN	247	260	507
SINT-GILLIS	SAINT-GILLES	118	136	254
SINT-JOOST-TEN-NODE	SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	77	115	192
SCHAARBEEK	SCHAERBEEK	313	343	656
UKKEL	UCCLE	105	88	193
WATERMAAL-BOSVOORDE	WATERMAEL-BOITSFORT	19	15	34
SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-LAMBERT	36	31	67
SINT-PIETERS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-PIERRE	40	42	82
<b>Algemeen totaal</b>	<b>Total général</b>	<b>2282</b>	<b>2713</b>	<b>4995</b>

<b>Aantal verschillende begunstigden art. 60-61 Sociale economie per leeftijdscategorie en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par tranche d'âge et par genre</b>			
<b>Leeftijdscategorie / Tranche d'âge</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
<25	233	414	647
>45	449	648	1097
<=45	1600	1651	3251
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>2282</b>	<b>2713</b>	<b>4995</b>

<b>Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie volgens burgerlijke staat en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par État Civil et par genre</b>			
<b>Burgerlijke staat / État Civil</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
Onbekend- Inconnu	185	289	474
Alleenstaand - Célibataire	1079	1499	2578
Uit de echt gescheiden - Divorcé	465	316	781
Getrouwd - Marié	510	603	1113
Weduwnaar/weduwe - Veuf/Veuve	43	6	49
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>2282</b>	<b>2713</b>	<b>4995</b>

**Statistische gegevens artikel 60-61 op 31 december 2019 - Gegevensstroom gedateerd op  
22 mei 2020 / Données Statistiques Article 60-61 au 31/12/2019 - Flux daté du 22/05/2020**

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie per OCMW en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par CPAS et par genre.**

	<b>CPAS</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
ANDERLECHT	ANDERLECHT	41	70	111
OUDEGEM	AUDERGHEM	6	8	14
SINT-AGATHA-BERCHEM	BERCHEM-SAINTE-AGATHE	2	3	5
BRUSSEL	BRUXELLES	108	195	303
ETTERBEEK	ETTERBEEK	22	48	70
EVERE	EVERE	8	9	17
VORST	FOREST	35	52	87
GANSHOREN	GANSHOREN	2	4	6
ELSENE	IXELLES	17	45	62
JETTE	JETTE	33	32	65
KOEKELBERG	KOEKELBERG	9	9	18
SINT-JANS-MOLENBEEK	MOLENBEEK-SAINT-JEAN	43	77	120
SINT-GILLIS	SAINT-GILLES	48	78	126
SINT-JOOST-TEN-NODE	SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	16	25	41
SCHAARBEEK	SCHAERBEEK	18	43	61
UKKEL	UCCLE	10	16	26

WATERMAAL-BOSVOORDE	WATERMAEL-BOITSFORT	6	15	21
SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-LAMBERT	6	12	18
SINT-PIETERS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-PIERRE	15	19	34
<b>Algemeen totaal</b>	<b>Total général</b>	<b>445</b>	<b>760</b>	<b>1205</b>

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie per leeftijdscategorie en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par tranche d'âge et par genre**

Leeftijdscategorie / Tranche d'âge	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
<25	36	95	131
>45	115	196	311
<=45	294	469	763
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>445</b>	<b>760</b>	<b>1205</b>

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie volgens burgerlijke staat en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Economie Sociale distincts par État Civil et par genre**

Burgerlijke staat / État Civil	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
Onbekend- Inconnu	38	81	119
Alleenstaand - Célibataire	222	428	650
Uit de echt gescheiden - Divorcé	86	89	175
Getrouwd - Marié	89	159	248
Gescheiden - Séparé	0	0	0
Weduwnaar/weduwe - Veuf/Veuve	10	3	13
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>445</b>	<b>760</b>	<b>1205</b>

**Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Klassiek stelsel per OCMW en volgens geslacht /  
Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par CPAS et par genre.**

	CPAS	Vrouwen / Féminin	Mannen/ Masculin	Tota(a)l
ANDERLECHT	ANDERLECHT	162	221	383
OUDERGEM	AUDERGHEM	26	26	52
SINT-AGATHA-BERCHEM	BERCHEM-SAINTE-AGATHE	62	43	105
BRUSSEL	BRUXELLES	528	656	1184
ETTERBEEK	ETTERBEEK	59	58	117



EVERE	EVERE	38	29	67
VORST	FOREST	114	103	217
GANSHOREN	GANSHOREN	26	25	51
ELSENE	IXELLES	68	124	192
JETTE	JETTE	78	78	156
KOEKELBERG	KOEKELBERG	34	34	68
SINT-JANS-MOLENBEEK	MOLENBEEK-SAINT-JEAN	184	164	348
SINT-GILLIS	SAINT-GILLES	89	99	188
SINT-JOOST-TEN-NODE	SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	71	81	152
SCHAARBEEK	SCHAARBEEK	290	269	559
UKKEL	UCCLE	93	72	165
WATERMAAL-BOSVOORDE	WATERMAEL-BOITSFORT	14	20	34
SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-LAMBERT	29	27	56
SINT-PIETERS-WOLUWE	WOLUWE-SAINT-PIERRE	25	18	43
<b>Algemeen totaal</b>	<b>Total général</b>	<b>1990</b>	<b>2147</b>	<b>4137</b>

<b>Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie per leeftijdscategorie en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par tranche d'âge et par genre</b>			
<b>Leeftijdscategorie / Tranche d'âge</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
<25	218	351	569
>45	395	509	904
<=45	1377	1287	2664
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>1990</b>	<b>2147</b>	<b>4137</b>

<b>Aantal verschillende begunstigen art. 60-61 Sociale economie volgens burgerlijke staat en volgens geslacht / Nombre de bénéficiaires Art 60-61 Classiques distincts par État Civil et par genre</b>			
<b>Burgerlijke staat / État Civil</b>	<b>Vrouwen / Féminin</b>	<b>Mannen/ Masculin</b>	<b>Tota(a)l</b>
Onbekend- Inconnu	183	262	445
Alleenstaand - Célibataire	980	1219	2199
Uit de echt gescheiden - Divorcé	348	220	568
Getrouwd - Marié	446	441	887
Gescheiden - Séparé	1	0	1
Weduwnaar/weduwe - Veuf/Veuve	32	5	37
<b>Algemeen totaal / Total général</b>	<b>1990</b>	<b>2147</b>	<b>4137</b>

*Fase 2: analyse*

De personen die een leefloon ontvangen zijn hoofdzakelijk vrouwen (51,5 %) t.o.v. 48,5 %<sup>(28)</sup> mannen. Als we naar de cijfers kijken van de personen die een leefloon ontvangen van het OCMW, zijn we geneigd te denken dat deze verdeling identiek is voor de ondertekende arbeidsovereenkomsten artikel 60. Nochtans zijn er minder vrouwen die van een overeenkomst artikel 60 gebruikmaken, zowel in absolute cijfers als proportioneel. Dit gaat op voor de laatste drie jaar.

We hebben geen gegevens over de toewijzing van deze arbeidsplaatsen en hun activiteitssector. Dit kan worden verklaard door de onderstaande elementen :

- het soort uitgevoerde functie met een overeenkomst artikel 60 ;
- het soort sector waar personeelsleden met een overeenkomst artikel 60 worden tewerkgesteld ;
- het opleidingsniveau van vrouwen/mannen ;
- de analyse van de toegangscriteria voor de overeenkomst artikel 60.

We hebben geen gegevens over de extralegale voordelen die tijdens de duur van de overeenkomst artikel 60 worden toegekend. Hierover wordt eenzijdig door de werkgever beslist, wat dus het soort ontvangen kandidaturen kan beïnvloeden.

(28) Statistisch bulletin POD Maatschappelijke Integratie 2019

*Étape 2: analyse*

Les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration sociale sont majoritairement des femmes (51,5 %) et les hommes (48,5 %)<sup>(28)</sup>. En voyant les chiffres des personnes qui bénéficient du RIS dans les CPAS, on est tenté de penser que cette représentation est identique pour la signature d'un contrat de travail article 60. Pourtant les femmes sont moins nombreuses --tant dans l'absolu que proportionnellement— à bénéficier d'un article 60. Cela est vrai pour les trois années les plus récentes.

Nous n'avons pas de données relatives à l'allocation de ces postes et de leur secteur d'activité. Cela pourrait s'expliquer par ;

- le type de fonction exercée sous contrat article 60 ;
- le type de secteur employant des contrats article 60 ;
- le niveau d'étude des femmes/hommes ;
- l'analyse des critères d'accès au contrat article 60 ;

Nous n'avons pas de données relatives aux avantages extra légaux accordés lors de leur contrat article 60. Ceci est décidé unilatéralement par l'employeur et peut donc influencer le type de candidature reçue.

(28) Bulletin statistique SPP Intégration Sociale 2019

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Gezien de bezettingsgraad van vrouwen in deze tewerk-stellingsmaatregel zouden we de volgende elementen kunnen onderzoeken :

- Welke soorten betrekkingen, met welke functie-profielen, worden via deze overeenkomsten aangeboden ?
- Vormen de voorwaarden van deze betrekkingen een hindernis voor bepaalde kandidaturen ?
- Hoeveel procent vrouwelijke kandidaten zijn er ?
- Moet deze tewerkstellingsmaatregel meer onder de aandacht worden gebracht van de Selectconsulenten van Actiris ?
- Moeten er informatiesessies voor de vrouwen in de doelgroep komen om over de aspecten van de functie te communiceren ?
- Zijn er elementen die vrouwelijke kandidaten tegenhouden om te solliciteren (kwalificatie, gezinssituatie enz.) ?

In een meer doorgedreven analyse zouden we ook de selectieprocedure van de potentiële kandidaten en het aantal werkzoekenden die naar dit type overeenkomst worden georiënteerd, kunnen onderzoeken.

*Fase 4: actieplan*

Via een analyse van de subsidies vanuit genderperspectief :

- Erover waken dat er bij de OCMW's bewustzijn is over de genderkwestie om gelijke kansen te bevorderen.
- De verschillende spelers die betrokken zijn bij de toekenning van de overeenkomsten sensibiliseren rond de kwestie van de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- De via deze tewerkstellingsmaatregel beschikbare profielen uitbreiden en communiceren over de inhoud van de bestaande profielen.
- De bewustwording over intersectionaliteit en de mogelijke effecten van de belangrijkste budgettaire maatregelen voor vrouwen vergroten.
- Sensibiliseren over de maatregelen om obstakels voor een kandidaatstelling weg te nemen (bijvoorbeeld het Kinderdagverblijf van Actiris).

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Monitoring van en toegang tot gegevens bij de OCMW's om de statistieken te verzamelen voor de on-derzochte jaren waarbij wordt nagegaan of de subsidie in gelijke mate mannen en vrouwen ten goede komt.

**BA 01.001.07.03.1140***Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Au vu des taux d'occupation des femmes dans cette mesure d'emploi, nous pourrions analyser ;

- Quels types de poste sont proposés au travers de ces contrats ainsi que le profil de fonction relatifs à ceux-ci ?
- Les conditions de ces postes freinent-elles certaines candidatures ?
- Quel est le % de candidatures féminines ? ;
- Faut-il plus visibiliser cette mesure d'emploi auprès des conseillers(ères) de Select Actiris ? ;
- Nécessite-il des sessions d'information à destination du public féminin afin de communiquer sur les aspects de la fonction ? ;
- Existe-t-il des freins aux candidates pour postuler (qualification, situation familiale, etc.) ?

Pour aller plus en profondeur, nous pourrions également étudier le processus de sélection des candidat(e)s potentiel(le)s et le nombre de CE orienté vers ce type de contrat ;

*Étape 4: plan d'action*

Par le biais d'une analyse genrée des subventions ;

- veiller à sensibiliser les CPAS à la question de genre en vue de promouvoir l'égalité des chances ;
- sensibiliser les différents acteurs et actrices impliqué(e)s dans la mise en œuvre de l'accès aux contrats à la question de l'égalité des femmes et des hommes ;
- élargir les profils de fonction disponible via cette mesure d'emploi et communiquer sur le contenu de ceux déjà existants ;
- accroître la prise de conscience de l'intersectionnalité et des effets potentiels des principales mesures budgétaires sur les femmes ;
- sensibiliser sur les mesures mise en place pour lever les freins du candidature (Maisons des Enfants d'Actiris, etc.)

*Étape 5: suivi et monitoring*

Monitoring et accès donnés auprès des CPAS afin de collecter des statistiques pour les années vérifiant que le subsidie profite de manière égalitaire aux Hommes et Femmes.

**AB 01.001.07.03.1140**

**BA 01.001.33.01.8300**

Tussenkosten Sociale Dienst – 1.000.000,00

Voorschotten verleend aan het personeel als sociale le-ning – 15.000,00

Betrokken directie :

Algemene Directie - Sociale Dienst

Verantwoordelijken :

MERTENS Brigitte

manager Sociale Dienst

bmertens@Actiris.be

DE BEULE Viviane -

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

**\* De onderstaande cijfers geven de verhouding volgens geslacht weer m.b.t. de desbetreffende maat-regel.**

- De post « Verzekeringen », een van de belangrijkste van het budget « Collectieve initiatieven », kent een verhouding van 64,33 % vrouwen en 35,67 % mannen, wat bijna exact overeenkomst met de verhouding bij het Actiris-personeel (V : 66 %, M : 34 %).
- De post « Eindejaarscheque » komt exact overeen met de man-vrouwverhouding bij het Actiris-personeel (66 % vrouwen en 34 % mannen) aan-gezien elke medewerker een cheque ontvangt.
- Andere posten komen eveneens overeen met de globale verhouding :
  - Kinderopvang : 62,75 % vrouwen en 37,25 % mannen
  - Voorbereiding op het pensioen : 66,67 % vrouwen en 33,33 % mannen
  - Huwelijkspremie : 62,96 % vrouwen en 37,04 % mannen
  - Geboortepremie : 64,62 % vrouwen en 35,88 % mannen
- Andere posten wijken af van de globale verhouding, maar ook daar tellen we bij de begunstigen van deze tussenkosten meer vrouwen dan man-nen :

**AB 01.001.33.01.8300 – 15.000,00**

Interventions du service social – 1.000.000,00

Avances consenties au personnel à titre de prêt social – 15.000,00

Direction concernée :

Direction Générale – Service Social

Personnes responsables :

MERTENS Brigitte

Manager du Service Social

bmertens@Actiris.be

DE BEULE Viviane -

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

**\*Les chiffres ci-dessous indiquent la répartition genre sur la dite-mesure.**

- Le poste « Assurances » qui est un des plus importants du budget « Initiatives collectives » est ventilé à raison de Femmes 64,33 % Hommes 35,67 % qui correspond presque exactement à la ventilation des membres du personnel d'Actiris F 66 % H 34 %.
- Le poste « Chèque fin d'année » correspond exactement à la ventilation F/H des membres du personnel d'Actiris étant donné que chaque agent reçoit un chèque, soit Femmes 66 % Hommes 34 %.
- D'autres postes correspondent également à la ventilation globale :
  - Garde d'enfants : Femmes 62,75 % Hommes 37,25 %
  - Départ à la pension : Femmes 66,67 % Hommes 33,33 %
  - Prime mariage : Femmes 62,96 % Hommes 37,04 %
  - Prime naissance : Femmes 64,62 % Hommes 35,88 %
- D'autres postes s'écartent de la ventilation globale, mais accentuent encore la proportion plus importante de femmes que d'hommes dans les bénéficiaires de ces interventions :

- Paramedische kosten : 80,55 % vrouwen en 19,45 % mannen
- Psychologisch welzijn : 81,28 % vrouwen en 18,72 % mannen
- Brilkosten : 73,06 % vrouwen en 26,94 % mannen
- Vakantie kinderen : 76,09 % vrouwen en 23,91 % mannen

Dit kan te verklaren zijn door het feit dat vrouwen meer een beroep doen op dit soort tussenkomsten.

In het kader van de brilkosten zouden we ook moeten kijken naar de leeftijd van de begunstigden en nagaan of de verdeling volgens hun leeftijd overeenkomt met de verdeling volgens leeftijd bij het Actiris-personeel. Het gaat hier echter om een hypothese die niet kan worden gecontroleerd. Voor de tussenkomst in brilkosten kunnen we ervan uitgaan dat de begunstigden ouder zijn, hoewel we hun leeftijd niet kennen.

Wat betreft de tussenkomst in de kosten voor vakantie-kampen zouden we eveneens moeten kijken naar de man-vrouwverhouding bij de jongere leeftijdscategorieën van het Actiris-personeel, die misschien niet overeenkomt met de globale verhouding van 66 % vrouwen en 34 % mannen.

- Sommige verhoudingen zijn niet-significant gezien het zeer lage aantal tussenkomsten zoals bij glaucoom, gehoorprothesen enz.
- Wat betreft de tussenkomst in de mamografiekosten zijn logischerwijs uitsluitend vrouwen de begunstigden hiervan.
- Het totaal aan collectieve initiatieven kent een verhouding van 436.151,64 (66,05 %) vrouwen en 224.136,07 (33,95 %) mannen, wat exact overeenkomt met de verhouding volgens geslacht bij Actiris.

#### *Fase 2: analyse*

- Alle verzoeken tot tussenkomst worden anoniem verwerkt teneinde de vertrouwelijkheid van de personeelsleden te bewaren. Het is bijgevolg onmogelijk om het geslacht na te gaan ;
- Het zijn de personeelsleden van Actiris zelf, ongeacht of ze nu man of vrouw zijn, die beslissen of ze al dan niet een verzoek tot tussenkomst(en) indienen. De Sociale Dienst speelt op dit vlak geen rol als beheerder. Om het even wie om een tussenkomst vraagt en daar recht op heeft, ontvangt de tussenkomst ;
- Op basis van de procedure van de Sociale Dienst van Actiris is actieve discriminatie op basis van het geslacht bijgevolg onmogelijk.

- Frais paramédicaux : Femmes 80,55 % Hommes 19,45 %
- Bien être psychologique : Femmes 81,28 % Hommes 18,72 %
- Frais lunettes : Femmes 73,06 % Hommes 26,94 %
- Vacances enfants : Femmes 76,09 % Hommes 23,91 %

Ceci peut peut-être s'expliquer par le fait que les femmes ont plus recours à ces types d'interventions.

Dans le cadre des Frais de lunettes, il faudrait voir en fonction de l'âge des bénéficiaires, si la ventilation de leur tranche d'âge correspond à celle de la tranche d'âge équivalente des membres du personnel d'Actiris. Il s'agit d'une hypothèse qui ne peut être vérifiée, vu que pour l'intervention dans les Frais de lunettes on peut supposer que ceux-ci sont plus âgés, mais on ne connaît pas leur âge.

En ce qui concerne l'intervention dans les Frais de stage des enfants, il faudrait également voir la parité F/H dans les tranches d'âges plus jeunes des membres du personnel d'Actiris qui peut ne pas correspondre à la ventilation globale F 66 % H 34 %.

- Certaines ventilations ne sont pas significatives, vu le montant très peu élevé de ces interventions, telles que Glaucome, Prothèses auditives,...
- En ce qui concerne l'intervention dans les frais de mammographie celle-ci concerne sans grande surprise 100 % de femmes.
- Le total global des Initiatives collectives se ventile à raison de Femmes 436.151,64 =66,05 % Hommes 224.136,07 =33,95 %, ce qui correspond exactement à la ventilation genrée d'Actiris.

#### *Étape 2: analyse*

- Toutes les requêtes d'intervention sont traitées anonymement, afin de garantir précisément la confidentialité des membres du personnel. Il est par conséquent impossible de déterminer le sexe ;
- Ce sont les membres du personnel d'Actiris même, qu'ils soient des hommes ou des femmes, qui décident s'ils introduisent ou non une demande d'intervention(s). Le Service social ne joue pas de rôle directeur sur ce plan. En effet, quiconque qui demande une intervention et qui y a droit, la reçoit ;
- Sur la base de la procédure du Service social d'Actiris, une discrimination active sur la base du sexe est dès lors impossible.

- Er is evenwel overeengekomen dat een bijkomen-de analyse volgens geslacht van de verzoeken tot tussenkomst overwogen kan worden.
- Als we de cijfers analyseren rekening houdende met de man-vrouwverhouding bij Actiris (respec-tievelijk 34 % en 66 %) worden de tussenkomsten voor psychologisch welzijn door 22 % vrouwen tegenover 7 % mannen gebruikt, worden de tus-senkomsten in para-medische kosten door 22 % vrouwen en 10 % mannen gebruikt, worden de tussenkomst voor kindervakanties door 39 % vrouwen en 22 % mannen gebruikt. De overige voorzieningen worden door evenveel vrouwen als mannen gebruikt.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Rekening houdende met het bovenstaande, blijken de « Collectieve initiatieven van het budget van de Sociale Dienst » verdeeld te zijn onder 66,05 % vrouwen en 33,95 % mannen, wat exact overeenkomt met de man-vrouwverhouding bij het Actiris-personeel (66 % vrou-wen, 34 % mannen).

*Fase 4: actieplan*

Blijven communiceren over de diensten van de Sociale Dienst die voor iedereen beschikbaar zijn, zonder een on-derscheid te maken op basis van geslacht.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Communicatie naar nieuwe medewerkers toe

Zichtbare communicatie op het intranet van Actiris

Sensibilisering tijdens internationale dagen (borst-kan-ker, welzijn enz.)

**III.16. Brupartners (Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)**

**BA 01.001.08.08.1211**

Kosten voor congressen en seminars

Bestrokkene directie : Brupartners in zijn geheel

Verantwoordelijken :

Caroline Vinckenbosch

(Directrice, cvinckenbosch@brupartners.brussels)

- Il a cependant été convenu qu'une analyse supplémen-taire par genre pouvait être envisagée en ce qui concerne les demandes d'intervention.

- Si on analyse les chiffres en tenant compte des propo-sitions genrées d'Actiris à savoir 66 % de femmes et 34 % d'hommes ; les interventions psychologiques sont utilisées par 22 % de femmes contre 7 % d'hommes, les interventions dans les frais para-médicaux par 22 % de femmes et 10 % d'hommes, les vacances d'enfants 39 % de femmes et 22 % d'hommes. Les autres mesures sont utilisées par la même proportion d'hommes que de femmes.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Eu égard à ce qui précède, il apparaît que la ventilation genrée des « Initiatives collectives du budget du Service social » qui s'établit à Femmes 66,05 % Hommes 33,95 % correspond exactement à la répartition Femmes/Hommes des membres du personnel d'Actiris qui s'établit à Femmes 66 % Hommes 34 %.

*Étape 4: plan d'action*

Continuer à communiquer sur les services du service social accessibles à tous et toutes sans distinction de genre.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Communication aux agents entrant(e)s

Communication visible sur l'intranet d'Actiris

Sensibilisation lors des journées internationales (cancer du sein, bien-être, etc).

**III.16. Brupartners (Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale)**

**AB 01.001.08.08.1211**

Frais pour congrès et séminaires

Direction concernée : Ensemble de Brupartners

Personnes responsables :

Caroline Vinckenbosch

(Directrice, cvinckenbosch@brupartners.brussels)

Kristine Michilsens

(Boekhouder, kmichilsens@brupartners.brussels)

Julie Millan (Eerste attaché, jmil-lan@brupartners.brussels)

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze basisallocatie heeft betrekking op uitgaven met betrekking tot de organisatie van congressen en seminars van Brupartners.

Voor het jaar 2020 waren er de volgende uitgaven :

COLLOQUIUM :

Aankoop van beach flags	346,06 €
Aankoop van roll ups	333,96 €
Aankoop van pennen	2.347,4 €
<b>TOTAAL</b>	<b>3.027,42 €</b>

DEBATTEN :

Traiteurkosten	825 €
Aankoop van vlaggen	151,25 €
Kosten met betrekking tot de sprekers	280,25 €
Kosten met betrekking tot de Webinarformule (aankoop licentie, abonnement, ...)	4595,58 €
Andere kosten (vaatwerk, ...)	277,70 €
<b>TOTAAL</b>	<b>6.129,78 €</b>

*Fase 2: analyse*

Omwille van de gezondheids crisis met betrekking tot Covid-19 kon het voor juni 2020 geplande Colloquium niet worden georganiseerd.

Kristine Michilsens

(Boekhouder, kmichilsens@brupartners.brussels)

Julie Millan (Eerste attaché, jmil-lan@brupartners.brussels)

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette allocation de base concerne les dépenses liées à l'organisation de congrès et séminaires de Brupartners.

Pour l'année 2020, il y a eu les dépenses suivantes :

COLLOQUE :

Achat de beach flags	346,06 €
Achat de roll up	333,96 €
Achat de bics	2.347,4 €
<b>TOTAL</b>	<b>3.027,42 €</b>

DEBATS :

Frais de traiteur	825 €
Achat de drapeaux	151,25 €
Frais liés aux intervenants	280,25 €
Frais liés à la formule Webinar (achat licence, abonnement, ...)	4595,58 €
Autres frais (vaisselle, ...)	277,70 €
<b>TOTAL</b>	<b>6.129,78 €</b>

*Étape 2: analyse*

En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Colloque prévu en juin 2020 n'a pas pu être organisé.

Wat de Debatten van Brupartners betreft, worden in 2020 nieuwe uitgaven met betrekking tot de organisatie van Webinars vermeld, namelijk de aankoop van een Webinar-licentie om de professionele uitvoering van pre-sentaties en uitwisselingen tussen sprekers en deelnemers mogelijk te maken.

De kosten betreffende de sprekers zijn neutraal, gezien het hoofdzakelijk om cadeaubonnen in een grote Brussel-se boekhandel gaat.

Brupartners stelt geen enkele impact vast van het kos-tenbeleid inzake conferenties en seminars in termen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Op basis van zijn analyse zal Brupartners zijn kosten voor congressen en seminars handhaven, in functie van de agenda, de vragen van de sociale partners en de evolutie van de gezondheidssituatie met betrekking tot Covid-19.

**BA 01.001.08.10.1211**

Kosten voor jaarverslag, publiciteit en promotie

Betrokken directie : Brupartners in zijn geheel

Verantwoordelijken :

Caroline Vinckenbosch

(Directrice, cvinckenbosch@brupartners.brussels)

Kristine Michilsens

(Comptable, kmichilsens@brupartners.brussels)

Julie Millan (Première attachée, jmillan@brupartners.brussels)

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Om zijn rol, zijn opdrachten en zijn activiteiten bekend te maken, ontwikkelt Brupartners een communicatie die gericht is op iedereen, in het bijzonder op het grote publiek.

Voor het jaar 2020 waren er de volgende uitgaven :

**PUBLICITE ET ANNONCES :**

Concernant les Débats de Brupartners, en 2020, de nouvelles dépenses liées à l'organisation de Webinaire sont mentionnées à savoir l'achat de licence Webinar pour permettre la mise en place de manière professionnelle de présentation et d'échanges entre les intervenants et les participants.

Les frais concernant les intervenants sont neutres puisqu'il s'agit principalement de bons cadeaux dans une grande librairie bruxelloise.

Brupartners ne constate aucun impact de la politique de frais de congrès et séminaires en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Suite à son analyse, Brupartners maintiendra ses frais de congrès et séminaires en fonction de l'agenda, des demandes des interlocuteurs sociaux et de l'évolution de la situation sanitaire liée au Covid-19.

**AB 01.001.08.10.1211**

Frais pour rapport annuel, publicité et promotion

Direction concernée : Ensemble de Brupartners

Personnes responsables :

Caroline Vinckenbosch

(Directrice, cvinckenbosch@brupartners.brussels)

Kristine Michilsens

(Comptable, kmichilsens@brupartners.brussels)

Julie Millan (Première attachée, jmillan@brupartners.brussels)

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Afin de faire connaître son rôle, ses missions et ses activités, Brupartners développe une communication à destination de tous, notamment du grand public.

Pour l'année 2020, il y a eu les dépenses suivantes :

**PUBLICITE ET ANNONCES :**



Kosten website	1.168,07 €
Kosten brochure	1.753,29 €
Wenskaarten	522,72 €
Witte gids (telefoonboek)	355,76 €
Kosten met betrekking tot infografie	838,45 €
Fotosessie	968,00 €
<b>TOTAAL</b>	<b>5.606,29 €</b>

## RAPPORT ANNUEL :

Kosten met betrekking tot de realisatie (lay-out, ...)	2.521,13 €
Drukkosten	710,27 €
<b>TOTAAL</b>	<b>3.231,40 €</b>

## MAGAZINES :

3 Tijdschriften (nrs. 31/32/33)	7.875,80 €
<b>TOTAAL</b>	<b>7.875,80 €</b>

*Fase 2: analyse*

De publiciteitskosten in 2020 hebben voornamelijk betrekking op het onderhoud van de website en de creatie van een presentatiebrochure van Brupartners.

Brupartners geeft ook minstens 3 keer per jaar het « Tijdschrift van Brupartners » uit (papieren en elektronische versie), waarvan elk nummer een dossier bevat dat gewijd is aan een specifiek thema met betrekking tot het sociaaleconomische leven en actualiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tot slot publiceert Brupartners elk jaar een jaarverslag waarin het zijn activiteiten en de werkzaamheden van de Brusselse sociale partners in het afgelopen jaar uiteenzet.

Deze communicatiemiddelen inzake de opdrachten en activiteiten van Brupartners worden doorgegeven aan de hele gegevensbank van Brupartners, met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Coûts site Internet	1.168,07 €
Coût Brochure	1.753,29 €
Cartes de vœux	522,72 €
Pages blanches (annuaire)	355,76 €
Frais liés à l'infographie	838,45 €
Séance photo	968,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>5.606,29 €</b>

## RAPPORT ANNUEL :

Frais liés à la réalisation (mise en page, ...)	2.521,13 €
Frais d'impression	710,27 €
<b>TOTAL</b>	<b>3.231,40 €</b>

## MAGAZINES :

3 Magazines (n°31/32/33)	7.875,80 €
<b>TOTAL</b>	<b>7.875,80 €</b>

*Étape 2: analyse*

Les frais de publicité en 2020 portent principalement sur la maintenance du site Internet et la création d'un brochure de présentation de Brupartners.

Brupartners publie également au minimum 3 fois par an (version papier et version électronique) le « Magazine de Brupartners », qui comporte dans chaque numéro un dossier consacré à un thème particulier, en lien avec la vie et l'actualité socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, Brupartners publie chaque année un rapport annuel présentant ses activités et les travaux menés par les interlocuteurs sociaux bruxellois pendant l'année écoulée.

Ces outils de communication sur les missions et activités de Brupartners sont transmis à l'ensemble de la base de données de Brupartners dans les respects du Règlement général sur la protection des données.

Brupartners stelt geen enkele impact vast van het ge-voerde beleid inzake publiciteit en promotie in termen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Op basis van zijn analyse zal Brupartners zijn publiciteits- en promotiebeleid, met betrekking tot de activiteiten van Brupartners, handhaven.

### III.17. hub.brussels

#### BA 02 004 08 01 1211

Promotieacties voor het beleid van de buitenlandse handel – werkingskosten

Betrokken directie : ABI2 Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (dat optreedt onder de handelsnaam hub.brussels)

Proces of Politiek : Europese en Internationale Betrekkingen & Buitenlandse Handel

Verantwoordelijke personen :

Gender coördinatrice : Martine BOURGUIGNON, Departement Governance, mbourguignon@hub.brussels

Gender budgeting coördinator : Jean-Marc VANHILLE, Departement Governance, jmvanhille@hub.brussels

Budgettaire correspondent : Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De CRM-handleidingen bepalen dat :

- Elke individuele dienst voor de begunstigen van advies of van ondersteuning die in het CRM is ingevoerd, moet worden gekenmerkt door het gender van de geassocieerde contactpersoon ;
- Elke deelnemer aan een collectieve actie gecodeerd in het CRM moet worden gekenmerkt door het gender van de geassocieerde contactpersoon ;
- Het bedrijfsprofiel kan ook worden gegendeerd volgens de initiële database van het CRM van het Agentschap en alle structuren die door het Agentschap worden gecoördineerd. Voor de contactpersoon blijven drie mogelijkheden open :
  - Gender van de bedrijfsleider volgens de statuten op de Kruispuntbank ;

Brupartners ne constate aucun impact de la politique menée en matière de publiciteit et de promotion en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Suite à son analyse, Brupartners maintiendra sa politique de publiciteit et promotion, liée aux activités de Brupartners.

### III.17. hub.brussels

#### AB 02 004 08 01 1211

Actions de promotion de la politique du commerce extérieur - frais de fonctionnement

Direction concernée : OAA2 Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (agissant sous la dénomination commerciale hub.brussels)

Processus ou politique : Relations européennes et internationales & Commerce extérieur

Personnes responsables :

Coordinatrice de genre : Martine BOURGUIGNON, Département Gouvernance, mbourguignon@hub.brussels

Coordinateur gender budgeting : Jean-Marc VANHILLE, Département Gouvernance, jmvanhille@hub.brussels

Correspondant budgétaire : Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les mémentos d'utilisation du CRM prévoient que :

- Chaque service individuel pour les bénéficiaires de conseil ou d'accompagnement encodé dans le CRM devra être caractérisé par le genre du contact associé ;
- Chaque participant à une action collective encodée dans le CRM devra être caractérisé par le genre du contact associé ;
- Le profil de l'entreprise pourra aussi être généré d'après la base de données initiale du CRM de l'Agence et de toutes les structures coordonnées par l'Agence. Trois possibilités pour la personne de référence restent ouvertes :
  - Genre du dirigeant de l'entreprise selon les statuts renseignés par la Banque Carrefour ;

- Gender van de vertegenwoordiger van het bedrijf in de overeenkomst tussen het bedrijf en hub.brussels ;
- Gender van de begunstigde van de dienst.

De respondenten van de tevredenheidsenquêtes van hub.brussels zullen ook door gender gekarakteriseerd worden.

In de praktijk is de directe koppeling van bewerkingen met een contactpersoon nog niet systematisch in het CRM. De waargenomen verbetering is relatief beperkt.

Kwantitatieve gegevens zijn dus niet volledig op genderniveau.

Het gender van het verbond contact kan ook N zijn, zonder indicatie van de verhouding waarin dit overeenkomt met een reële wil van de contactpersoon of gewoon met een gebrek aan keuze van de begeleider. Misschien zou het invoeren van de X-waarde in de vervolgkeuzelijst dit punt verduidelijken.

In het beheersverslag staat : « *In het buitenland zijn veel beurzen en evenementen in 2020 geannuleerd, waardoor de internationale ondersteuningsafdeling gedwongen werd zichzelf opnieuw uit te vinden om onze bedrijven te promoten door middel van andere innovatieve acties.* »

Sinds begin 2021 blijft de situatie op dit niveau ingewikkeld.

Vanuit kwalitatief oogpunt hebben we contact gehad met het hoofd van de BU Export om informatie te verkrijgen over wat er wordt ingevoerd op het gebied van specifieke acties en gendermainstreaming.

#### Fase 2: analyse

Als we op een binaire manier kijken, zijn de onderstaande cijfers van individuele exportbegeleidingen, de V-M-proporities van 26 %-74 % in 2021 en 27 %-73 % in 2020, van dezelfde orde van grootte als de 28 %-72 % voor ondernemers in RBC (INASTI 2019).

	V/F		M/M		N/N		/		Tota(a)l
<b>2021</b>	161	18%	450	49%	105	12%	196	21%	912
<b>2020</b>	297	16%	801	44%	232	13%	474	26%	1.804

Uit onderstaande cijfers voor collectieve acties blijkt dat de deelname van vrouwelijke ondernemers aan missies

- Genre du représentant de l'entreprise dans la convention qui la lie à hub.brussels ;
- Genre du bénéficiaire du service.

Les répondants aux enquêtes de satisfaction des services de hub.brussels seront également caractérisés par le genre.

Dans la pratique, la liaison directe des opérations avec un contact n'est pas encore systématique dans le CRM. L'amélioration observée est relativement limitée.

Les données quantitatives ne sont donc pas complètes au niveau du genre.

Le genre du contact lié peut aussi être N, sans indication de la proportion dans laquelle cela correspond à une réelle volonté du contact ou simplement une absence de choix de la part de l'accompagnateur. L'introduction de la valeur X dans la liste déroulante permettrait peut-être de clarifier ce point.

Le rapport de gestion mentionne : « *A l'étranger, bon nombre de salons et événements ont été annulés en 2020, obligeant le département accompagnement international à se réinventer pour promouvoir nos entreprises via d'autres actions innovantes.* »

Depuis le début de l'année 2021, la situation reste compliquée à ce niveau.

D'un point de vue qualitatif, nous avons eu un contact avec le responsable de la BU Export pour avoir des informations sur ce qui est mis en place en matière d'actions spécifiques et de gender mainstreaming.

#### Étape 2: analyse

Si on examine de manière binaire, les chiffres des accompagnements individuels à l'export ci-dessous, les proportions F-M de 26 %-74 % en 2021 et de 27 %-73 % en 2020, sont du même ordre de grandeur que les 28 %-72 % pour les entrepreneur.e.s en RBC (INASTI 2019).

Les chiffres disponibles pour les actions collectives ci-dessous montrent que la participation des entrepreneures

in het buitenland laag is met slechts 6 % van de deelnemers en dat hun aanwezigheid op de stands 20 % is, wat aanzienlijk lager is dan het referentiepercentage van 28 %. Vrouwelijke ondernemers nemen proportioneel meer deel aan de digitale versies van deze acties met respectievelijk 20 % en 33 %.

De deelname van vrouwelijke ondernemers aan webinars ligt dicht bij pariteit met 44 %.

aux missions à l'étranger est faible avec seulement 6 % des participants et que leur présence sur les stands est de 20 %, soit sensiblement inférieure au pourcentage de référence de 28 %. Les entrepreneures participent proportionnellement davantage aux versions digitales de ces actions avec respectivement 20 % et 33 %.

La participation des entrepreneures aux webinaires est, elle, plus proche de la parité avec 44 %.

Deelnemers / Participants	2020					2021				
	V/F		M/M		Tota(a)l	V/F		M/M		Tota(a)l
Digitale Economische zendingen / Missions économiques digitales	0	0%	3	100%	3	79	20%	318	80%	397
Zendingen in het buitenland / Missions à l'étranger	1	6%	15	94%	16					
Digitale uitnodigingen van kopers / Invitations d'acheteurs digitales						42	34%	81	66%	123
Stands op digitale beurzen / Stands sur foires digitales	8	33%	16	67%	24					
Stands op beurzen/salons / Stands sur foires/salons						3	20%	12	80%	15
Webinars op markten - export talks / Webinaires sur les marchés - export talks	370	44%	472	56%	842	776	44%	988	56%	1.764

Op het niveau van het internationale actieplan zien we een focus op de clustersectoren, aangezien hun internationalisering een van de doelstellingen is.

Sommige van deze sectoren, zoals ICT, videogames of bouw, hebben momenteel een hoger percentage mannelijke ondernemers.

Een zekere balans wordt met name gebracht door een belangrijke samenwerking met een platform in de mode- en designsector, waaronder een incubator.

In 2021 worden enkele specifieke acties uitgevoerd om vrouwelijke ondernemers bewust te maken van export :

– Women's Entrepreneurship : 3 webinars om buiten Europa te exporteren :

08.06.2021 Hoe zaken te doen in de Verenigde Staten

21.06.2021 Hoe zaken te doen in de Golfstaten

29.06.2021 Hoe zaken te doen in Japan

Au niveau du plan d'action international, nous constatons une orientation vers les secteurs des clusters puisque leur internationalisation fait partie des objectifs.

Certains de ces secteurs comme l'ICT, les jeux vidéo ou la construction ont actuellement, une proportion plus élevée d'entrepreneurs masculins.

Un certain équilibre est amené notamment par une action importante de collaboration avec une plateforme dans le secteur de la mode et du design, comprenant un incubateur.

En 2021, certaines actions spécifiques sont mises en œuvre pour sensibiliser les entrepreneures à l'exportation :

– Entrepreneuriat féminin : 3 webinaires pour exporter hors Europe :

08.06.2021 Comment faire des affaires aux États-Unis

21.06.2021 Comment faire des affaires dans les pays du Golfe

29.06.2021 Comment faire des affaires au Japon

<https://hub.brussels/fr/blog/entrepreneuriat-feminin-3-webinaires-pour-exporter-hors-europe/>

- Een van alle acties die zijn gepland om neo-exporteurs te ondersteunen, is een specifieke actie « Women in export ».

De uitvoering van gendermainstreaming op het niveau van het internationale actieplan is op dit moment niet echt merkbaar.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Om de kwaliteit van de kwantitatieve analyse te verbeteren, moet de ontwikkeling en implementatie van het regionale CRM in hub benut worden om een beslissende vooruitgang te boeken bij het bepalen van het gender van contacten gebonden aan operaties.

Er moeten middelen worden ingezet om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze internationaliseringsdiensten voor vrouwen te verbeteren, teneinde de genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn van vrouwelijke ondernemers bij de export te vergroten.

Het internationale actieplan moet zoveel mogelijk voorzien in genderpariteit op het niveau van de deelnemende ondernemers.

De zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers moet worden gewaarborgd op het niveau van economische missies en internationale beurzen.

#### *Fase 4: actieplan*

In de nieuwe CRM zorgen we ervoor dat we meer volledig coderingen hebben om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren om een betere meting van het soort van onze klanten te hebben.

We zullen samenwerken met degenen die verantwoordelijk zijn voor het ondersteunen van internationalisering om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze exportdiensten voor vrouwelijke ondernemers te verbeteren, teneinde genderongelijkheid te verminderen en het exportbewustzijn bij vrouwelijke ondernemers te vergroten.

We zullen samen met hen de mogelijkheden onderzoeken om het internationale actieplan te oriënteren op genderpariteit (upstream-acties worden ondernomen om de aanwezigheid van vrouwen in de sectoren die onder de clusters vallen te vergroten).

<https://hub.brussels/fr/blog/entrepreneuriat-feminin-3-webinaires-pour-exporter-hors-europe/>

- Parmi l'ensemble des actions prévues pour l'accompagnement des néo-exportateurs, figure une action spécifique « Women in export ».

La mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau du plan d'action international n'est actuellement pas réellement perceptible.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pour améliorer la qualité de l'analyse quantitative, il faut profiter du développement et de l'implémentation du CRM régional chez hub pour obtenir une avancée décisive dans la détermination du genre des contacts liés aux opérations.

Des moyens doivent être mis en œuvre pour améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services à l'internationalisation pour les femmes, en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les femmes entrepreneures à l'exportation.

Dans la mesure du possible, le plan d'action international doit prévoir de tendre vers la parité de genre au niveau des entrepreneur.e.s participant.e.s.

La visibilité des entrepreneures doit être assurée au niveau des missions économiques et des salons internationaux.

#### *Étape 4: plan d'action*

Dans le nouveau CRM, nous veillerons à avoir des encodages plus complets de manière à améliorer la qualité des données pour avoir une meilleure mesure du genre de nos clients.

Nous travaillerons avec les responsables de l'accompagnement à l'internationalisation pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services à l'exportation pour les entrepreneures en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les entrepreneures à l'exportation.

Nous examinerons avec eux les possibilités d'orienter le plan d'action international pour tendre vers la parité de genre (des actions en amont sont prises pour augmenter la présence féminine dans les secteurs couverts par les clusters).

We zullen ook met hen samenwerken om een grotere zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers op te zetten voor alle collectieve acties (economische missies, stands op internationale beurzen,...).

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Kwantitatieve gegevens zullen regelmatig worden gerapporteerd om de verbetering van hun volledigheid en nauwkeurigheid te controleren.

De vooruitgang in de richting van genderpariteit zal worden afgemeten aan de vastgestelde drempels.

De specifieke acties zullen geëvalueerd worden (participatiegraad, tevredenheids-percentages).

De integratie van gendermainstreaming in het internationale actieplan zal gecontroleerd worden.

**BA 02 007 08 01 1211**

Aantrekken van buitenlandse investeringen - werkingskosten

Betrokken directie : ABI2 Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (dat optreedt onder de handelsnaam hub.brussels)

Proces of Politiek : Europese en Internationale Betrekkingen & Buitenlandse Handel

Verantwoordelijke personen :

Gender coördinatrice : Martine BOURGUIGNON, Departement Governance, mbourguignon@hub.brussels

Gender budgeting coördinator : Jean-Marc VANHILLE, Departement Governance, jmvanhille@hub.brussels

Budgettaire correspondent : Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De CRM-handleidingen bepalen dat :

- Elke individuele dienst voor de begunstigden van advies of van ondersteuning die in het CRM is ingevoerd, moet worden gekenmerkt door het gender van de geassocieerde contactpersoon ;

Nous travaillerons également avec eux à la mise en place d'une visibilité accrue des entrepreneures pour toutes les actions collectives (missions économiques, stands sur les salons internationaux,...).

*Étape 5: suivi et monitoring*

Les données quantitatives seront rapportées régulièrement de manière à contrôler l'amélioration de leur complétude et de leur exactitude.

La progression vers la parité des genres sera mesurée par rapport aux seuils fixés.

Les actions spécifiques feront l'objet d'une évaluation (taux de participation, taux de satisfaction).

L'intégration du gender mainstreaming dans le plan d'action international sera vérifiée.

**AB 02 007 08 01 1211**

Attraction des investissements étrangers - frais de fonctionnement

Direction concernée : OAA2 Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (agissant sous la dénomination commerciale hub.brussels)

Processus ou politique : Relations européennes et internationales & Commerce extérieur

Personnes responsables :

Coordinatrice de genre : Martine BOURGUIGNON, Département Gouvernance, mbourguignon@hub.brussels

Coordinateur gender budgeting : Jean-Marc VANHILLE, Département Gouvernance, jmvanhille@hub.brussels

Correspondant budgétaire : Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les mémentos d'utilisation du CRM prévoient que :

- Chaque service individuel pour les bénéficiaires de conseil ou d'accompagnement encodé dans le CRM devra être caractérisé par le genre du contact associé ;

- Elke deelnemer aan een collectieve actie gecodeerd in het CRM moet worden gekenmerkt door het gender van de geassocieerde contactpersoon ;
- Het bedrijfsprofiel kan ook worden gegendeerd volgens de initiële database van het CRM van het Agentschap en alle structuren die door het Agentschap worden gecoördineerd. Voor de contactpersoon blijven drie mogelijkheden open :
  - Gender van de bedrijfsleider volgens de statuten op de Kruispuntbank ;
  - Gender van de vertegenwoordiger van het bedrijf in de overeenkomst tussen het bedrijf en hub.brussels ;
  - Gender van de begunstigde van de dienst.

De respondenten van de tevredenheidsenquêtes van hub.brussels zullen ook door gender gekarakteriseerd worden.

In de praktijk is de directe koppeling van bewerkingen met een contactpersoon nog niet systematisch in het CRM. De waargenomen verbetering is relatief beperkt.

Kwantitatieve gegevens zijn dus niet volledig op genderniveau.

Het gender van het verbond contact kan ook N zijn, zonder indicatie van de verhouding waarin dit overeenkomt met een reële wil van de contactpersoon of gewoon met een gebrek aan keuze van de begeleider. Misschien zou het invoeren van de X-waarde in de vervolgkeuzelijst dit punt verduidelijken.

Vanuit kwalitatief oogpunt hebben we contact gehad met het hoofd van de BU Invest om informatie te verkrijgen over wat er wordt ingevoerd op het gebied van specifieke acties en gendermainstreaming.

#### *Fase 2: analyse*

Als we op een binaire manier kijken, zijn de onderstaande cijfers van individuele investeringsondersteuning, de V-M-percentages van 32 %-68 % in 2021 en 31 %-69 % in 2020, iets hoger dan de 28 %-72 % voor ondernemers in RBC (INASTI 2019).

- Chaque participant à une action collective encodée dans le CRM devra être caractérisé par le genre du contact associé ;
- Le profil de l'entreprise pourra aussi être généré d'après la base de données initiale du CRM de l'Agence et de toutes les structures coordonnées par l'Agence. Trois possibilités pour la personne de référence restent ouvertes :
  - Genre du dirigeant de l'entreprise selon les statuts renseignés par la Banque Carrefour ;
  - Genre du représentant de l'entreprise dans la convention qui la lie à hub.brussels ;
  - Genre du bénéficiaire du service.

Les répondants aux enquêtes de satisfaction des services de hub.brussels seront également caractérisés par le genre.

Dans la pratique, la liaison directe des opérations avec un contact n'est pas encore systématique dans le CRM. L'amélioration observée est relativement limitée.

Les données quantitatives ne sont donc pas complètes au niveau du genre.

Le genre du contact lié peut aussi être N, sans indication de la proportion dans laquelle cela correspond à une réelle volonté du contact ou simplement une absence de choix de la part de l'accompagnateur. L'introduction de la valeur X dans la liste déroulante permettrait peut-être de clarifier ce point.

D'un point de vue qualitatif, nous avons eu un contact avec le responsable de la BU Invest pour avoir des informations sur ce qui est mis en place en matière d'actions spécifiques et de gender mainstreaming.

#### *Étape 2: analyse*

Si on examine de manière binaire, les chiffres des accompagnements individuels à l'investissement ci-dessous, les proportions F-M de 32 %-68 % en 2021 et de 31 %-69 % en 2020, sont légèrement supérieures aux 28 %-72 % pour les entrepreneur.e.s en RBC (INASTI 2019).

	V/F		M/M		N/N		/		Tota(a)l
<b>2021</b>	21	21%	45	44%	4	4%	32	31%	102
<b>2020</b>	57	21%	125	46%	25	9%	63	23%	270

Er zijn geen andere gegendeerd kwantitatieve gegevens voor acties voor buitenlandse investeringen.

In 2020 was ook de videogamesector behoorlijk aanwezig bij de investering. In het activiteitenverslag wordt vermeld dat deze sector voor slechts 7% uit vrouwen bestaat.

In dit stadium is er geen specifieke actie gepland om vrouwelijke ondernemers bewust te maken van de oprichting in RBC.

De uitvoering van gendermainstreaming op het niveau van het internationale actieplan is op dit moment niet echt merkbaar.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Om de kwaliteit van de kwantitatieve analyse te verbeteren, moet de ontwikkeling en implementatie van het regionale CRM in hub benut worden om een beslissende vooruitgang te boeken bij het bepalen van het gender van contacten gebonden aan operaties.

Er moeten middelen worden ingezet om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze invest diensten voor vrouwen te verbeteren, teneinde de genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn van vrouwelijke ondernemers voor de inplanting in RBC te vergroten.

Het internationale actieplan moet zoveel mogelijk voorzien in genderpariteit op het niveau van de deelnemende ondernemers.

De zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers moet worden gewaarborgd in de invest campagnes.

#### *Fase 4: actieplan*

In de nieuwe CRM zorgen we ervoor dat we meer volledig coderingen hebben om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren om een betere meting van het soort van onze klanten te hebben.

We zullen samenwerken met degenen die verantwoordelijk zijn voor het ondersteunen van internationalisering om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze invest diensten voor vrouwelijke ondernemers te verbeteren, teneinde genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn voor investering in RBC bij vrouwelijke ondernemers in buitenland te vergroten.

Il n'y a pas d'autres données quantitatives générées pour les actions d'attraction des investissements étrangers.

En 2020, le secteur des jeux vidéo a aussi été assez présent à l'investissement. Le rapport d'activité mentionne que ce secteur ne comprend que 7% de femmes.

A ce stade, il n'y a pas d'action spécifique prévue pour sensibiliser les entrepreneures à s'implanter en RBC.

La mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau du plan d'action international n'est actuellement pas réellement perceptible.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pour améliorer la qualité de l'analyse quantitative, il faut profiter du développement et de l'implémentation du CRM régional chez hub pour obtenir une avancée décisive dans la détermination du genre des contacts liés aux opérations.

Des moyens doivent être mis en œuvre pour améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services à l'invest pour les femmes, en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les femmes entrepreneures à l'implantation en RBC.

Dans la mesure du possible, le plan d'action international doit prévoir de tendre vers la parité de genre au niveau des entrepreneur.e.s participant.e.s.

La visibilité des entrepreneures doit être assurée dans les campagnes invest.

#### *Étape 4: plan d'action*

Dans le nouveau CRM, nous veillerons à avoir des encodages plus complets de manière à améliorer la qualité des données pour avoir une meilleure mesure du genre de nos clients.

Nous travaillerons avec les responsables de l'accompagnement à l'internationalisation pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services à l'invest pour les entrepreneures en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les entrepreneures à l'étranger à l'investissement en RBC.



We zullen samen met hen de mogelijkheden onderzoeken om het internationale actieplan te oriënteren op genderpariteit (upstream-acties worden ondernomen om de aanwezigheid van vrouwen in de sectoren die onder de clusters vallen te vergroten).

We zullen ook met hen samenwerken om een grotere zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers op te zetten.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Kwantitatieve gegevens zullen regelmatig worden gerapporteerd om de verbetering van hun volledigheid en nauwkeurigheid te controleren.

De vooruitgang in de richting van genderpariteit zal worden afgemeten aan de vastgestelde drempels.

De specifieke acties zullen geëvalueerd worden (participatiegraad, tevredenheids-percentages).

De integratie van gendermainstreaming in het internationale actieplan zal gecontroleerd worden.

**III.18. MIVB - Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel**

Details over bezoldigingen AB's

Nous examinerons avec eux les possibilités d'orienter le plan d'action international pour tendre vers la parité de genre.

Nous travaillerons également avec eux à la mise en place d'une visibilité accrue des entrepreneures.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Les données quantitatives seront rapportées régulièrement de manière à contrôler l'amélioration de leur complétude et de leur exactitude.

La progression vers la parité des genres sera mesurée par rapport aux seuils fixés.

Les actions spécifiques feront l'objet d'une évaluation (taux de participation, taux de satisfaction).

L'intégration du gender mainstreaming dans le plan d'action international sera vérifiée.

**III.18. STIB - Société des transports intercommunaux de Bruxelles**

Détails des AB's concernant les salaires

Allocation de base	LIBELLE	BENAMING	Budget engagement Initial 2021
01.001.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	429.217.000
01.001.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	134.301.000
01.001.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	179.000
01.001.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	22.087.000
01.003.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	2.518.000
01.003.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	827.000
01.003.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	1.000
01.003.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	129.000
01.004.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	3.070.000
01.004.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	1.009.000
01.004.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	1.000
01.004.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	157.000
01.005.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	5.411.000
01.005.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	1.778.000
01.005.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	2.000
01.005.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	276.000
01.006.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	11.063.000
01.006.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	3.635.000
01.006.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	5.000
01.006.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	565.000
01.007.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	5.511.000
01.007.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	1.811.000
01.007.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	2.000
01.007.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	281.000
02.001.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	27.759.000
02.001.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	9.122.000
02.001.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	11.000
02.001.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	1.417.000
02.002.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	3.227.000
02.002.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	1.060.000
02.002.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	1.000
02.002.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	165.000
02.005.07.01.1111	Rémunération brutes payées	Betaling brutobezoldigingen	1.464.000
02.005.07.02.1120	Charges patronales payées à l'ONSS	Werkgeverskosten betaald aan de RSZ	481.000
02.005.07.03.1131	Charges sociales payées	Betaalde sociale lasten	1.000
02.005.07.06.1140	Salaires en natures	Lonen in natura	75.000

Tamara Eelsing, Robert Fontaine, coordinateurs genre STIB-MIVB

Christine Struys, coordinatrice genderbudgeting, STIB-MIVB

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's)

Tamara Eelsing, Robert Fontaine, coordinateurs genre STIB-MIVB

Christine Struys, coordinatrice genderbudgeting, STIB-MIVB

Justification du choix de l'AB (en lien avec les grands thèmes de l'égalité ou autres)

Elke overheidsinstantie in het BHG moet elk jaar een of meer genderanalyses opstellen en aan het Gewest voorleggen. Dit is een verplichting die voortvloeit uit de or-donnantie van 29 maart 2012 betreffende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het CBR.

In deze korte inleiding wordt de bredere context van gendermainstreaming toegelicht en wordt uitgelegd hoe een dergelijke genderanalyse moet worden benaderd.

Ter herinnering : in 2020 was de analyse toegespitst op investeringen in gebouwen en in 2019 op investeringen in voertuigen. Dit jaar heeft de MIVB ervoor gekozen om voor 2021 een analyse te maken van de bezoldigingen en de mogelijke verschillen tussen vrouwen en mannen.

Sinds de jaren tachtig is de uitdaging van feministische bewegingen en overheden in westerse landen niet langer het bereiken van formele gendergelijkheid, maar de overgang van de jure gelijkheid naar *de facto* gelijkheid, dat wil zeggen naar echte gelijkheid. Het aldus ontwikkelde beleid heeft tot doel de maatregelen vast te stellen die moeten worden uitgevoerd om discriminatie te bestrijden en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Deze maatregelen worden « specifiek » genoemd, aangezien zij gericht zijn op vrouwen als gediscrimineerde bevolkingsgroep. Sinds meer dan een decennium is er een transversale aanpak in opkomst ter aanvulling van de specifieke maatregelen. Het is de bedoeling om in alle overheidsbeleid en -maatregelen rekening te houden met het gender-gelijkheidsperspectief: dit is gendermainstreaming, of nog « geïntegreerde aanpak van gelijkheid ».

Gender budgeting - het budgettaire aspect van de gendermainstreaming benadering - heeft tot doel bij overheidsuitgaven rekening te houden met de genderdimensie, dat wil zeggen het (potentiële) effect van de in overheidsbeleid geïnvesteerde bedragen op de respectieve situatie van vrouwen en mannen in de samenleving te beoordelen. Een dergelijke aanpak wil concreet gestalte geven aan de verbintenissen die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is aangegaan ten gunste van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

De methodologie die door het Gewest voor elk overheidsorgaan wordt voorgesteld, bestaat erin alle basisallocaties (AB) van categorie 3 te analyseren. Categorie 3 komt overeen met uitgaven en investeringen die een gender-effect kunnen hebben, zonder dat het om een maatregel gaat die direct ten gunste van het ene of het andere geslacht uitvalt. Elk jaar wordt deze categorisering van AB's door Financiën uitgevoerd en aan de regio meegedeeld. De MIVB moet binnen vijf jaar een genderanalyse uitvoeren op elk van deze AB's van type 3, zodat alle genderrelevante activiteiten worden bestreken. De onderstaande analyse heeft betrekking op de loonkosten.

Chaque organisme public de la RBC doit chaque année produire une ou plusieurs analyses de genre et les soumettre à la Région. C'est une obligation qui découle de l'Ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension genre dans les lignes politiques de la RBC.

Cette courte introduction explique le contexte plus large du gender mainstreaming d'une telle analyse de genre, et comment cette analyse doit être appréhendée.

Pour rappel, en 2020, l'analyse portait sur les investissements dans les bâtiments et en 2019 sur les investissements en véhicules. Cette année la STIB a choisi de préparer pour 2021 une analyse sur la masse salariale et les éventuelles différences qu'elle induirait entre femmes et hommes.

Depuis les années 1980, dans les pays occidentaux, le défi des mouvements féministes et des pouvoirs publics n'est plus d'atteindre l'égalité formelle entre les sexes, mais de passer de l'égalité de jure à l'égalité de facto, soit à l'égalité réelle. Les politiques élaborées visent ainsi à identifier les mesures à mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations et pour promouvoir l'égalité des sexes. Ces mesures sont dites spécifiques, puisqu'elles s'adressent aux femmes comme groupe de population discriminé. Depuis maintenant plus d'une dizaine d'années, une approche transversale, complémentaire aux mesures spécifiques, a fait son apparition. Elle a pour ambition de faire prendre en compte la perspective de l'égalité des sexes dans l'ensemble des politiques et dispositifs publics : il s'agit du gender mainstreaming, plus communément traduit en français par « approche intégrée de l'égalité ».

Le gender budgeting – volet budgétaire de l'approche gender mainstreaming – vise à prendre en compte la dimension de genre dans les dépenses publiques, c'est-à-dire à évaluer l'impact (potentiel) des sommes investies dans les politiques publiques sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société. Ce type d'approche vise à concrétiser les engagements pris par la Région de Bruxelles-Capitale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

La méthodologie proposée par la Région pour chaque organisme public est d'analyser l'ensemble des Allocations de Base (AB) de catégorie 3. La catégorie 3 correspond aux dépenses et investissements qui ont potentiellement un impact sur le genre, sans être une mesure directement en faveur d'un genre ou l'autre. Chaque année cette catégorisation des AB's est réalisée par la Finance et communiquée à la Région. La STIB doit, en 5 ans, réaliser une analyse de genre sur chacune de ces AB's de type 3 afin de couvrir l'entièreté du scope de ses activités pertinentes du point de vue genre. L'analyse ci-dessous concerne la masse salariale.

Alle bij de analyse betrokken AB's zijn vermeld in het aanhangsel. Maar schematisch gezien hebben we :

- Totaal bedrag aan AB's « salaris » op het niveau van oorspronkelijk budget 2021 =668,619K euros ;
  
- De structuur van de « salarissen » AB's bestaat uit 3 delen :
  
- 01.001 : Salarissen die de basiswerking van de MIVB mogelijk maken ;
  
- 01.003 -> 01.007 : Salarissen die recht-streeks verband houden met de verwezenlijking van investeringen (infrastructuur-projecten, IT-systemen, enz.) die in het PPI (meerjareninvesteringsplan) zijn op-genomen ;
  
- 02.001 -> 02.005 : Salarissen voor de verbetering van het aanbod, de veiligheid en de toegankelijkheid voor PBM's (waarvoor de MIVB specifieke dotaties ontvangt)

L'ensemble des AB's concernés par l'analyse sont renseignés en annexe. Mais schématiquement nous avons :

- Montant total des AB « salaires » au niveau du budget initial engagement 2021 =668.619K euros ;
  
- La structure des AB's « salaires » comporte 3 parties :
  
- 01.001 : Salaires qui permettent le fonctionnement de base de la STIB ;
  
- 01.003 -> 01.007 : Salaires liés directement à la réalisation d'investissements (projets d'infrastructures, de systèmes informatiques,.) repris dans le PPI (plan pluriannuel des investissements) ;
  
- 02.001 -> 02.005 : Salaires permettant l'amélioration de l'offre, de la sécurité et de l'accessibilité aux PMRs (pour lesquelles la STIB reçoit des dotations spécifiques).

kwalitatieve gegevens/de fases van het proces

qualitatives/les étapes du processus

Aantal werknemers (in FTE)	Mannen	Vrouwen	Totaal
	8.373,3	1.029,7	9.403,1

Boekjaar : 01/01/2020 - 31/12/2020	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (Code 620)		Patronale premies voor extralegale verzekeringen (Code 622)		Totaal van de andere voordelen bovenop het loon (Code 623)		Totaal van de andere voordelen bovenop het loon (1033 Sociale balans + andere voordelen)	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<b>FUNCTIE</b>								
TOTAAL MIVB	€ 348.642.084	€ 47.186.814	€ 18.188.764	€ 2.373.921	€ 9.186.985	€ 812.606	€ 271.741	€ 38.316
TOTAAL ARBEIDERS	€ 202.500.804	€ 10.782.579	€ 11.012.967	€ 586.408	€ 7.535.639	€ 401.251	€ 131.973	€ 8.820
TOTAAL BEDIENDEN	€ 146.141.279	€ 36.404.235	€ 7.175.797	€ 1.787.513	€ 1.651.345	€ 411.355	€ 139.768	€ 29.496
Categorie Bedienden	€ 81.110.329	€ 14.720.182	€ 3.982.662	€ 722.787	€ 916.518	€ 166.333	€ 68.509	€ 11.523
Klasse 4B	€ 4.009.093	€ 311.032	€ 196.854	€ 15.272	€ 45.301	€ 3.515	€ 4.200	€ 345
Klasse 5	€ 12.728.102	€ 2.161.916	€ 624.972	€ 106.154	€ 143.823	€ 24.429	€ 11.722	€ 1.950
Klasse 6	€ 32.840.520	€ 5.604.366	€ 1.612.528	€ 275.184	€ 371.086	€ 63.327	€ 27.482	€ 4.277
Klasse 7	€ 29.794.006	€ 5.950.368	€ 1.462.939	€ 292.174	€ 336.662	€ 67.237	€ 23.130	€ 4.497
Klasse 8A	€ 1.738.607	€ 692.498	€ 85.369	€ 34.003	€ 19.646	€ 7.825	€ 1.976	€ 454
Categorie Kaderleden	€ 46.190.442	€ 16.656.957	€ 2.268.033	€ 817.886	€ 521.936	€ 188.218	€ 33.331	€ 9.459
Klasse 8B	€ 17.431.846	€ 8.364.955	€ 855.935	€ 410.734	€ 196.974	€ 94.521	€ 14.222	€ 5.043
Klasse 9	€ 22.032.043	€ 5.081.444	€ 1.081.813	€ 249.508	€ 248.954	€ 57.419	€ 14.712	€ 2.715
Klasse 10A	€ 6.726.553	€ 3.210.558	€ 330.286	€ 157.644	€ 76.008	€ 36.278	€ 4.398	€ 1.701
Categorie Directiekaderleden	€ 18.840.508	€ 5.027.096	€ 925.103	€ 246.839	€ 212.891	€ 56.804	€ 37.928	€ 8.514
Klasse 10B	€ 6.448.190	€ 2.328.531	€ 316.618	€ 114.335	€ 72.862	€ 26.312	€ 6.164	€ 1.766
Klasse 11	€ 5.074.685	€ 1.510.529	€ 249.176	€ 74.170	€ 57.342	€ 17.068	€ 4.222	€ 1.075
Klasse 12 tot 15	€ 7.317.633	€ 1.188.036	€ 359.309	€ 58.335	€ 82.687	€ 13.424	€ 27.541	€ 5.673
<b>ANCIENNITEIT</b>	€ 348.642.084	€ 47.186.814	€ 18.188.764	€ 2.373.921	€ 9.186.985	€ 812.606	€ 271.741	€ 38.316
Minder dan 10 jaar	€ 179.871.282	€ 32.688.517	€ 9.383.940	€ 1.644.526	€ 4.739.745	€ 562.930	€ 141.645	€ 25.829
Aantal werknemers	4.571,0	741,0	4.571,0	741,0	4.571,0	741,0	4.571,0	741,0
Van 10 tot minder dan 20 jaar	€ 89.819.645	€ 11.094.798	€ 4.685.918	€ 558.168	€ 2.366.816	€ 191.064	€ 80.145	€ 10.091
Aantal werknemers	2.084,1	211,2	2.084,1	211,2	2.084,1	211,2	2.084,1	211,2
20 jaar en meer	€ 78.951.156	€ 3.403.499	€ 4.118.906	€ 171.227	€ 2.080.423	€ 58.612	€ 49.952	€ 2.395
Aantal werknemers	1.718,3	77,6	1.718,3	77,6	1.718,3	77,6	1.718,3	77,6
<b>KWALIFICATIE / OPLEIDING</b>	€ 348.642.084	€ 47.186.814	€ 18.188.764	€ 2.373.921	€ 9.186.985	€ 812.606	€ 271.741	€ 38.316
Lager	€ 39.402.155	€ 1.769.150,88	€ 2.507.061	€ 180.822	€ 1.266.295	€ 61.896	€ 32.340	€ 2.299
Aantal werknemers	1.154,1	78,4	1.154,1	78,4	1.154,1	78,4	1.154,1	78,4
Middelbaar	€ 232.739.127	€ 16.467.599,11	€ 13.095.857	€ 1.089.501	€ 6.614.602	€ 372.942	€ 171.086	€ 14.056
Aantal werknemers	6.028,8	472,6	6.028,8	472,6	6.028,8	472,6	6.028,8	472,6
Bachelor	€ 36.241.301	€ 9.863.758,29	€ 1.399.918	€ 420.403	€ 707.086	€ 143.906	€ 23.265	€ 5.961
Aantal werknemers	644,5	182,4	644,5	182,4	644,5	182,4	644,5	182,4
Master	€ 40.259.500	€ 19.086.305,60	€ 1.185.928	€ 683.195	€ 599.002	€ 233.861	€ 45.049	€ 16.000
Aantal werknemers	546,0	296,4	546,0	296,4	546,0	296,4	546,0	296,4

## Fase 2: analyse

Wat de salarisverschillen betreft, is er bij de MIVB, afhankelijk van de functiecategorie, geen verschil tussen mannen en vrouwen. Ze hebben hetzelfde salaris, onder dezelfde voorwaarden.

De administratieve en financiële statuten van de MIVB garanderen een gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Er zijn echter nuances: wanneer iemand wordt aange-nomen, wordt er een salaris aangeboden, maar ook een salaris gevraagd. Dit kan de kleine verschillen in beloning verklaren. In de laagste functiecategorieën zijn de aangeboden salarissen algemeen aanvaard. Hoe hoger het functieniveau, hoe meer er wordt onderhandeld over salarissen. Het kan zijn dat mannen meer gewend zijn aan onderhandelen dan vrouwen. Het kan ook zijn dat

## Étape 2: analyse

Sur les écarts salariaux, à la STIB, en fonction des classes de fonctions, il n'y a pas de différence homme/femme. Ils ont le même salaire, à conditions égales.

Les statuts administratifs et péculiaires de la STIB garantissent un traitement égal entre hommes et femmes.

Il y a cependant des nuances: quand on engage quelqu'un, il y a un salaire proposé mais aussi un salaire demandé. Ça peut expliquer les quelques légers écarts de rémunérations constatés. Dans les catégories de fonction les plus basses, les salaires proposés sont en général acceptés. Plus on monte dans les fonctions, plus les salaires sont négociés. Il se peut que les hommes soient plus coutumiers de la négociation que les femmes. Il se peut aussi que les

kandi-daten salarisverschillen van hun vorige werkgever, waar sprake kan zijn van genderverschillen in salaris, « importe-ren » in de onderhandelingen. Wanneer de werknemers eenmaal in dienst zijn getreden, is er in feite geen enkel verschil meer omdat onderhandelingen op geen enkel moment een rol spelen bij het beheer van de salarisontwikkeling. Er bestaan salarisherzieningsprocessen die het mogelijk maken eventuele discrepanties als gevolg van invoer te corrigeren, zodat deze uiteindelijk toch worden geëlimineerd.

In het bezoldigingsbeleid wordt rekening gehouden met de ervaring van de persoon. Uit de leeftijds- en anciënniteitspiramide bij de MIVB blijkt dat vrouwen ge-middeld jonger zijn en minder anciënniteit hebben dan mannen, wat het « statistische » beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verklaart wanneer de cijfers worden samengeteld.

Overwerk komt bij arbeiders vaker voor bij mannen dan bij vrouwen (mannen hebben over het algemeen meer mogelijkheden om over te werken, 's nachts te werken, enzovoort). De MIVB heeft geen invloed op deze factor.

Wat deeltijdarbeid betreft, zijn vrouwen in de meerderheid (14 % binnen de onderneming, tegen 8 % bij de mannen). Vrouwen werken vaker en langer in deeltijd en hebben dan de neiging hun loopbaan vaker te onderbreken dan mannen.

Tegenwoordig zijn vrouwen over het algemeen even goed opgeleid als mannen, wat 20 jaar geleden niet het geval was.

Wat het algemene kwalificatieniveau binnen de MIVB betreft, is de kloof, afgezien van het bachelorniveau, in het voordeel van mannen. Wat het masterniveau betreft, is de kloof aanzienlijk.

Er zij echter op gewezen dat vrouwen in leidinggeven-de functies vaak beter gekwalificeerd zijn dan mannen : 70 % van hen heeft een universitair diploma, terwijl slechts 42 % van de mannelijke managers er een heeft.

Van het leidinggevend personeel heeft 14 % van de mannen een diploma van het middelbaar onderwijs (en geen diploma van het hoger onderwijs). Voor hetzelfde kwalificatieniveau heeft slechts 4 % van de vrouwen zich kunnen kwalificeren voor een functie op dit niveau.

Op het niveau van de arbeiders zijn de mannen in de overgrote meerderheid en maken zij 94 % van de

candidats « important » au moment de la négociation des différences salariales de leur employeur précédent, où des différences H/F pourraient être présentes en matière salariale. Une fois que les collaborateurs sont entrés en service, il n'y a en fait plus aucune différence possible car la négociation n'intervient à un aucun moment dans la gestion de progression des salaires. Il y a des processus de « salary review » qui permettent notamment de corriger ces quelques éventuels écarts dus à l'entrée, si bien qu'à terme ils sont de toute façon gommés.

Dans la politique de rémunération, on tient compte de l'expérience de la personne. La pyramide des âges et d'ancienneté à la STIB montre que les femmes sont plus jeunes et ont moins d'ancienneté en moyenne par rapport aux hommes, ce qui explique les écarts salariaux « statistiques » entre hommes et femmes lorsque les chiffres sont globalisés.

Les heures supplémentaires sont plus présentes pour les hommes que pour les femmes au sein du personnel ouvrier (les hommes ont généralement plus de possibilités de faire des heures supplémentaires, des nuits...). La STIB n'a pas d'influence sur ce facteur.

En ce qui concerne les temps partiels, les femmes en bénéficient majoritairement (14 % au sein de l'entreprise, pour 8 % d'hommes). Les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel et pour de plus grandes périodes et ensuite elles ont tendance à interrompre leurs carrières plus souvent que les hommes.

De nos jours les femmes sont généralement aussi bien formées que les hommes, ce qui n'était pas le cas 20 ans auparavant.

En ce qui concerne le niveau de qualification global au sein de la STIB, à part pour le niveau bachelier, l'écart est en faveur des hommes. Pour ce qui est du niveau Master l'écart est important.

On notera cependant que les femmes sont souvent plus qualifiées que les hommes en ce qui concerne les postes de cadre, où 70 % d'entre elles bénéficient d'un diplôme de niveau universitaire, là où seuls 42 % des hommes cadre en ont un.

Au sein du personnel de direction, 14 % des hommes ont un diplôme de secondaire (et pas de diplôme dans l'enseignement supérieur). Pour ce même niveau de diplôme, seules 4 % de femmes ont pu prétendre à un poste de ce niveau.

Au niveau ouvrier, les hommes sont grandement majoritaires car ils représentent 94 % de l'effectif. Au niveau

beroeps-bevolking uit. Op het niveau van de bedienden is 84 % man. Op managementniveau is 78 % man. 70 % van de managers zijn mannen.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Wat het beheer van de loonsom zelf betreft, zijn er geen echte aanbevelingen omdat het systeem van meet af aan egalitair is. Maar de maatregelen om de onevenwichtig-heden in het personeelsbestand van de MIVB te vermind-eren, moeten uiteraard worden voortgezet en steeds meer worden geïntegreerd in de verschillende aspecten van het personeelsbeleid van de MIVB in de ruimste zin van het woord. Deze maatregelen in het kader van de strategie inzake genderdiversiteit kunnen worden gekoppeld aan :

- bevordering van de toegang van vrouwen tot be-roepen (en functies) waarin zij ondervertegen-woordigd zijn
- bevordering van de toegang van vrouwen tot de besluitvorming door te zorgen voor een beter gen-derevenwicht in managementfuncties
- het gebruik van genderstatistieken en -studies te bevorderen
- seksisme in bedrijven en gendergerelateerd geweld te voorkomen
- aandacht te hebben voor huiselijk geweld en hulp te bieden aan werknemers
- het uitbannen van genderstereotypenpromouvoir l'utilisation de statistiques et d'études sexospécifiques

Meer in het algemeen zal de MIVB de gelijkheid van mannen en vrouwen onder haar personeel blijven bevorde-ren door haar diversiteitsstrategie, zoals uiteengezet in het diversiteitsplan, voort te zetten.

**CONCLUSIE**

Het beheer van de loonmassa en het loonbeleid van de MIVB zijn strikt egalitair op het vlak van het geslacht, zodat zowel vrouwen als mannen toegang hebben tot de-zelfde functies, functies en bezoldigingen. De MIVB spitst haar inspanningen toe op diversiteit, met name via haar diversiteitsplan en haar bijdrage aan het regionale plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen.

**III.19. Citydev.brussels, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

**BA 03.005.11.01.7200 (nieuwe BA : 05.001.11.01.7200)**

Voorafgaande studies voor de constructie van gebouwen voor gemengde projecten

employé, on trouve 84 % d'hommes. En ce qui concerne le personnel de direction, il y a 78 % d'hommes. Pour les cadres, on dénombre 70 % d'hommes.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Sur la gestion de la masse salariale proprement dite, il n'y a pas vraiment de recommandations car le système est égalitaire par design. Mais les mesures visant à réduire les déséquilibres au sein du personnel de la STIB doivent naturellement se poursuivre et être toujours plus intégrées dans différents aspects de la politique RH de la STIB au sens large. Ces mesures relevant de la stratégie de diversité homme/femme peuvent être liées à :

- promouvoir l'accès des femmes aux métiers (et aux fonctions) où elles sont sous-représentées
- promouvoir l'accès des femmes à la prise de décision en veillant à une meilleure parité H/F dans les fonctions de direction
- promouvoir l'utilisation de statistiques et d'études sexospécifiques
- prévenir le sexisme en entreprise ainsi que la violence sexiste
- être attentif aux violences conjugales et proposer une aide aux collaborateurs
- éliminer les stéréotypes de genre

Plus généralement, c'est en poursuivant sa stratégie diversité, explicitée dans le plan diversité, que la STIB continuera à faire progresser l'égalité hommes-femmes au sein de son personnel.

**CONCLUSION**

La gestion de la masse salariale et la politique salariale de la STIB sont rigoureusement égalitaires en matière de genre, permettant tant aux femmes qu'aux hommes d'accéder aux mêmes métiers, fonctions et rémunérations. La STIB oriente plutôt ses efforts sur la diversité, notamment par son plan diversité, ou encore sa contribution au plan régional de lutte contre la violence faite aux femmes.

**III.19. Citydev.brussels, la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale**

**AB 03.005.11.01.7200 (nouvelle AB : 05.001.11.01.7200)**

Etudes préalables aux constructions de bâtiments dans le cadre de projets mixtes

Instelling : citydev.brussels

Directie : Strategie en Ontwikkelingsondersteuning (SOO)

Proces of beleid : Ontwikkeling van gemengde projecten

Verantwoordelijken :

Aziza Ezzedgui

Medewerkster Aankoopstrategie

aezzedgui@citydev.brussels

Greet Vermeulen

Departementshoofd Begroting en gendercorrespondent

gvermeulen@citydev.brussels

Thomas De Keyser

Diversiteitsmanager en gendercoördinator

tdekeyser@citydev.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De studies die worden gevoerd vóór de ontwikkeling van een programma of vóór een aankoop van een goed of goederen, betreffen de volgende domeinen :

- externe voorafgaande studies (bodems, landmeter, stabiliteit...);
- programmastudies ;
- definitiestudie ;
- Etc.

Gemiddeld worden er 10 studies per jaar gevoerd op de dienst Strategie en Ontwikkelingsondersteuning (dat zouden er de komende jaren meer kunnen worden). Die studies gebeuren vóór de ontwikkeling van gemengde projecten.

Administration concernée : citydev.brussels

Direction concernée : Stratégie et support au développement (SSD)

Processus ou politique : développement de projets mixtes

Personnes responsables :

Ezzedgui Aziza

Collaborateur Stratégie d'acquisition

aezzedgui@citydev.brussels

Greet Vermeulen

Chef du département Budget et Correspondant de genre

gvermeulen@citydev.brussels

Thomas De Keyser

Manager de la diversité et Coordinateur de genre

tdekeyser@citydev.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les études menées préalablement au développement d'un programme ou en amont d'une acquisition de biens ou de parcelles concernent les domaines suivants :

- Études préalables externalisées (sols, géomètre, stabilité...)
- Études programmatiques
- Étude de définition
- Etc.

En moyenne 10 études sont menées par an au sein du service Stratégie et support au développement (mission pouvant prendre de l'ampleur dans les années à venir). Ces études viennent en amont du développement de pro-jets mixtes.



*Fase 2: analyse*

Momenteel wordt er geen genderperspectief verwerkt in de verschillende opdrachten hierboven die de dienst Strategie en Ontwikkelingsondersteuning start.

Toch blijft de kwestie belangrijk in de uitvoering van de projecten die volgen uit de gevoerde studies (bouw van geconventioneerde woningen, economische activiteiten en wijkvoorzieningen, onder meer die die van andere basaal-locaties afhangen).

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

In het kader van de gevoerde studies zou er vooraf een leesschema kunnen worden bepaald om te zien hoe er rekening wordt gehouden met de genderproblematiek.

De evaluatiecriteria van de verschillende overheidsopdrachten voor studies of oproepen tot het indienen van blijken van belangstelling zouden rekening kunnen houden met die kwestie in het bepaalde bestek en via de ontvangen offertes.

Er mogen geen gendercriteria worden opgelegd in bestekken. Toch zou het interessant zijn te onderzoeken of het mogelijk is om er aanbevelingen, incentives of evaluaties in op te nemen, zoals :

- aangeven dat de aanwezigheid van een persoon die beschikt over bekwaamheden op het stuk van gender, nodig of gewenst is ;
- qua kwaliteit van de offerte : aangeven dat er rekening moet worden gehouden met de genderdimensie bij de overwogen methodologieën in alle fases van het project en bij de beoordeling van het project ;
- vragen om te verduidelijken hoe er rekening zal worden gehouden met de genderdimensie bij de uitvoering van de opdracht ;
- etc.

(zie « Checklist om bij de toekenningsprocedures inzake subsidies en overheidsopdrachten rekening te houden met het genderaspect » van equal.brussels)

*Fase 4: actieplan*

- Analyse van de bestekken en andere gegevensinzameling
- Genderanalyse van de inhoud van de studies
- Info verzamelen over gender op basis van interviews met de beheerders of op het terrein

*Étape 2: analyse*

Actuellement aucune lecture sous l'angle du genre n'est établie dans le cadre des différentes missions reprises ci-dessus et initiées au sein du service Stratégie et support au développement.

Néanmoins, cette question reste prégnante dans la mise en œuvre des projets à terme qui découlent des études menées (production de logements conventionnés, d'activités économiques et d'équipements de quartier qui relèvent notamment d'autres allocations de base).

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Dans le cadre des études menées, une lecture tenant compte de la problématique du genre pourrait être établie à travers une grille de lecture définie en amont.

Les critères d'évaluation des divers marchés d'études ou d'appels à manifestation d'intérêt pourraient prendre en compte cette question au sein du cahier des charges défini et à travers les offres réceptionnées.

Alors qu'il n'est pas possible d'imposer des critères en matière de genre dans les cahiers des charges, il serait intéressant d'examiner les possibilités d'y prévoir des re-commandations, des incitants et évaluations tels que, par exemple :

- indiquer que la présence d'une personne ayant des compétences en matière de genre est nécessaire ou souhaitée ;
- au niveau de la qualité de l'offre : indiquer que la dimension de genre doit être prise en compte dans les méthodologies envisagées, à toutes les étapes du projet et lors de l'évaluation du projet ;
- demander de préciser comment la dimension de genre sera prise en compte dans l'exécution du marché ;
- etc.

(voir « Checklist pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsidies et de marchés publics » van equal.brussels)

*Étape 4: plan d'action*

- Analyse des cahiers des charges et autres recueil de données
- Analyse du contenu des études sous l'angle du genre
- Recueil d'info « de genre » sur la base d'interviews des gestionnaires ou sur le terrain

*Fase 5: opvolging en monitoring*

We stellen voor om een genderanalyse uit te voeren van de modelbestekken voor de ontwikkeling van gemengde projecten en bij uitbreiding van alle modelbestekken voor alle soorten uitgaven in de instelling. De aanbevelingen die uit die analyse volgen, zouden achteraf nuttig kunnen zijn voor de genderanalyses die we zouden uitvoeren voor andere basisallocaties voor uitgaven.

Daarvoor zou het interessant zijn om een transversale werkgroep op te richten.

**BA 02.001.39.01.5112**

Doorstorting van investeringssubsidies aan promotoren voor SV-projecten

Instelling : citydev.brussels

Directie : Stadsvernieuwing

Proces of beleid : Stadsvernieuwing

Verantwoordelijken :

Agnès Grynszpan

Departementshoofd Verwervingen en Budgettaire Opvolging

agrynszpan@citydev.brussels

Greet Vermeulen

Departementshoofd Begroting, en gendercorrespondent

gvermeulen@citydev.brussels

Thomas De Keyser

Diversiteitsmanager en gendercoördinator

tdekeyser@citydev.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Basisallocatie Doorstorting van investeringssubsidies aan promotoren voor SV-projecten is in de nieuwe

*Étape 5: suivi et monitoring*

Nous proposons de réaliser une analyse genrée des cahiers des charges types en vue de développement de pro-jets mixtes et, par extension, de tous les cahiers des charges types en vue de toute sorte de dépenses à réaliser au sein de l'institution. Les recommandations qui sortiront de cette analyse pourront, par après, être utiles pour les analyses de genre à réaliser pour d'autres allocations de base de dépenses.

À cet effet, il serait intéressant de mettre en place un groupe de travail transversal.

**AB 02.001.39.01.5112**

Rétrocession de subsides d'investissement aux promo-teurs RU

Administration concernée : citydev.brussels

Direction concernée : direction de la Rénovation ur-baine

Processus ou politique : Rénovation urbaine

Personnes responsables :

Agnès Grynszpan

Chef du département Acquisitions et suivi budgétaire

agrynszpan@citydev.brussels

Greet Vermeulen

Chef du département Budget et Correspondant de genre

gvermeulen@citydev.brussels

Thomas De Keyser

Manager de la diversité et Coordinateur de genre

tdekeyser@citydev.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

L'allocation de base «Rétrocession de subsides d'investissement aux promoteurs RU» représente, dans

beheersovereenkomst goed voor 18 miljoen euro. Het gaat om investeringssubsidies van het gewest die de Stadsvernieuwing gebruikt voor de realisatie van vastgoedprojecten, hoofdzakelijk via promotieopdrachten. Maar daarnaast bestaan er ook andere partnerschapsvormen.

Hoe beantwoordt de basisallocatie aan de voorwaarden voor genderbudgetinganalyse ?

- Gaat het om (in)directe uitgaven/ontvangsten voor personen ? Ja, want we bouwen en renoveren woningen in Brussel. Die worden gebruikt door personen.
- Heeft de uitgave als specifiek doel om gelijkheid te bevorderen ? Neen.
- Kan de uitgave een impact hebben op het gewestbeleid ? Ja, want de werken vallen onder de bevoegdheid van het gewest, via citydev.brussels.
- à Basisallocatie 02.001.39.01.5112 - Doorstorting van investeringssubsidies aan promotoren voor SV-projecten kan worden ondergebracht in genderbudgetingcategorie 3.

#### *Fase 2: analyse*

Voor deze BA van de Stadsvernieuwing analyseerden we gegevens uit de database van de Stadsvernieuwing en twee belangrijke documenten :

#### **I. Gegevens uit de database van de SV**

De meeste gegevens over personen waarover de Stadsvernieuwing beschikt, zijn op dit moment niet opgesplitst per gender. Bepaalde informatie is wel opgenomen in de database, maar we moeten voorzichtig omspringen met persoonsgegevens. We moeten namelijk de regelgeving op de privacy naleven.

Onze statistische eenheid is gebaseerd op de verkoopseenheid : de persoon (of personen) die de aankoopakte voor de geconventioneerde woning ondertekent (of ondertekenen), zonder uitsplitsing naar gender. Op basis daarvan bepalen we het element « Gezin ».

Onze database bevat 4.127 gezinnen, die er tussen 1991 en januari 2021 in werden opgenomen. 50,3 % daarvan koopt alleen ; 22,4 % is een koppel zonder kinderen ; 11,7 % heeft 1 kind ; 9,4 % heeft 2 kinderen. De rest heeft 3 of meer kinderen. Eénoudergezinnen maken 6,52 % uit van de gezinnen, koppels met kinderen 20,77 %.

le nouveau contrat de gestion, un montant de 18 millions d'euros. Il s'agit de subsides régionaux liés aux investissements de la Rénovation urbaine utilisés pour la réalisation des projets immobiliers essentiellement via des marchés de promotion, mais pas uniquement. D'autres formes de partenariats existent également.

En quoi cette AB répond aux conditions d'analyse de Gender Budgeting ?

- La dépense est-elle une dépense/recette directe et / ou indirecte pour des personnes ? : Oui, car il s'agit de construction/rénovation de logements bruxellois, utilisés par des personnes.
- A-t-elle pour action spécifique de promouvoir l'égalité ? : non.
- Une influence sur la politique régionale serait-elle possible ? Oui, car ces travaux relèvent de la compétence régionale (via citydev.brussels).
- L'allocation de base : 02.001.39.01.5112 - Rétrocession de subsides d'investissement aux promoteurs RU peut être confirmée dans la catégorie 3 du Gender Budgeting.

#### *Étape 2: analyse*

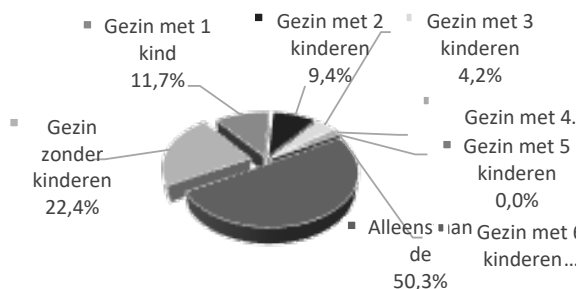
Pour cette AB spécifique à la direction de la Rénovation urbaine, des données accessibles via la banque de données RU ainsi que deux documents clés ont été analysés.

#### **I / Statistiques BDRU**

À la Rénovation urbaine, la grande majorité des données disponibles reliées aux personnes ne font, à ce jour, pas l'objet d'une distinction genrée. Même si certaines informations sont encodées, l'utilisation d'informations à caractère privé est délicate. Le respect de la réglementation en matière de vie privée est à garder à l'esprit.

L'unité statistique est basée sur « l'unité de vente », c'est-à-dire la ou les personne(s) signataire(s) des documents d'actes d'achat d'un logement conventionné, et ce sans distinction de genre. On détermine alors sur cette base un élément repris sous le terme de « ménage ».

Sur un total de 4.127 ménages recensés entre 1991 et janvier 2021, le panel « ménage » se compose de 50,3 % de ménages qui achètent seuls, de 22,4 % de ménages sans enfant, de 11,7 % de ménages avec 1 enfant, de 9,4 % de ménages avec 2 enfants, et le reste avec 3 enfants et plus. Parmi ceux-ci, on retrouve une proportionnalité de 6,52 % de ménages monoparentaux avec enfant(s) et 20,77 % de couples avec enfants.



De huidige analyses zijn voornamelijk gericht op de gezinnen en hun aankoopspotentieel (volgens het inkomen of de leeftijd van de kopers).

## II. De beschrijving van de citydev.brussels-woning voor de projectontwikkelaar en de ontwerpers

Dit document analyseerden we volgens drie dimensies die er nu al uitgebreid in aan bod komen en die rechtstreeks verband houden met de gevraagde genderanalyse.

### II.1 Mobiliteit

In de beschrijving zijn een fietslokaal en een lokaal voor kinderwagens voorzien. Die moeten overdekt en beveiligd zijn. Enkel de bewoners hebben er toegang toe. Het aantal fietsstaanplaatsen stemt overeen met het aantal hoofdkussens per woning.

Een bijkomend initiatief is de fietsherstelzuil, met een fietspomp en klein herstelgereedschap, in het fietslokaal.

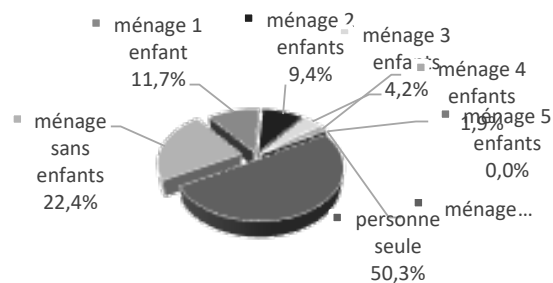
### II.2 Veiligheid

Zo weinig mogelijk ruimten tussen de poort aan de straat en de deur van het gebouw, beveiliging van de poort aan de straat (slot, sluitpunten, afmetingen), hekken, inbraakwerend glas, videofonie, zoveel mogelijk natuurlijke verlichting en indien nodig bewegingssensoren.

Verlichting in de tuinen, zonder de privacy van de woningen op het gelijkvloers te verstoren.

Een beveiligde parking.

### II.3 Onderhoud en gezinsleven



Les analyses actuelles sont essentiellement axées par ménage et sur le potentiel d'acquisition de ceux-ci par rapport à leur revenu ou, par exemple, par rapport à l'âge des acquéreurs.

## II/ « Le descriptif du logement de citydev.brussels à destination du promoteur et des concepteurs

A été analysé sous 3 aspects déjà bien présents dans le document et qui sont en lien direct avec l'analyse genrée demandée ici.

### II.1/ La mobilité

Est prévu dans le descriptif : un local vélos ainsi qu'un local poussette couverts et sécurisés/accessibles aux seuls habitants. Le nombre de places de vélos correspond au nombre d'oreillers par logement.

Une initiative supplémentaire est le placement d'une borne d'entretien vélos comprenant une pompe à air et du petit outillage dans le local vélos.

### II.2/ La sécurité

La réduction maximum des espaces entre la porte de rue et la porte du bâtiment, une attention à la sécurité en matière de porte à rue (serrure, points de fermeture, dimension), des grilles, des vitrages anti-effraction, de la vidéophonie, mais également un maximum d'éclairage naturel et, si besoin, des capteurs de mouvements.

De l'éclairage dans les jardins – une attention concernant l'intimité conservée pour les logements au rez-de-chaussée.

Un parking sécurisé.

### II.3/ Entretien et vie de famille

Open leefruimten (zoals de open keuken), afmetingen van de slaapkamers en ruimten die de levenskwaliteit van het gezin verbeteren (zeker voor grote gezinnen).

Onderhoudsvriendelijke inrichting: bijvoorbeeld gemakkelijk schoon te maken ruiten en maximale hoogte voor veluxramen, zodat die gemakkelijk te bereiken zijn. Specifieke ruimte voorzien voor de wasmachine, droogkast en afwasmachine.

Borstweringen aan de trappen, zodat ze kindveilig zijn.

### **III. Tevredenheidsonderzoek onder de kopers van citydev.brussels-woningen (uitgevoerd door Dedicated)**

In het onderzoek worden klassieke classificatiecriteria gebruikt, zoals het gender en de leeftijd van de respondenten. Die uitsplitsing naar gender vinden we daarentegen niet in de resultaten.

We zien bijvoorbeeld dat de nabijheid van vrijetijdscentra (zwembad, speelplein, park) en scholen in 2020 maar voor 13 % bepalend was voor de keuze van de nieuwe woning. Dat maar 32 % van de respondenten vrouwelijk is, kan de interpretatie van die resultaten wel beïnvloeden.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Doel is de budgetten aan een genderanalyse te onderwerpen door de genderdimensie op te nemen op alle niveaus van de begrotingsprocedure, en de ontvangsten en uitgaven te herstructureren om gendergelijkheid te bevorderen. De Stadsvernieuwing kan actie ondernemen voor de drie geanalyseerde luiken :

#### **I. Gegevens uit de Stadsvernieuwingsdatabase**

De juridische dienst vragen om te analyseren welke gegevens we mogen gebruiken overeenkomstig de geldende regelgeving.

#### **II. Beschrijving van de citydev.brussels-woning voor de projectontwikkelaar en de ontwerpers**

Dit document wordt voortdurend verbeterd aan de hand van het « Plan-Do-Check-Act »-proces. Het evolueert dus permanent, de wijzigingen worden gecontroleerd en er wordt actie ondernomen om ze systematisch op te nemen in toekomstige projecten. Het document wordt aangepast op

Des espaces de vie ouverts (par ex. une cuisine ouverte), la taille des chambres et un espace qui améliore la qualité de vie des familles (surtout si elles sont nombreuses).

Une attention pour rendre l'entretien plus aisé, il a été prévu des aménagements tels que par ex. des vitres facilement lavables, une hauteur maximale, des velux atteignables plus aisément. Un emplacement spécifique prévu pour la machine à laver le linge, le séchoir mais aussi pour le lave-vaisselle.

Des garde-corps escalier pour la sécurité des enfants.

### **III/ L'enquête de satisfaction des acquéreurs de logements de citydev.brussels (réalisée par Dedicated de-puis plusieurs années.)**

On constate que les critères de classification pour l'étude sont des critères classiques tels que le genre et l'âge des répondants. Par contre, on ne retrouve pas cette distinction de genre dans les résultats.

Pour ne prendre qu'un exemple, dans le choix du nouveau logement, on constate que le critère « proximité avec des centres de loisirs/divertissements (piscines, terrains de jeux, parcs, etc.) n'est que de 13 % en 2020. Idem pour la proximité avec les écoles. Quand on sait que seuls 32 % des répondants étaient des femmes, cela peut avoir un impact sur la compréhension des résultats de l'enquête.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

L'objectif étant de disposer d'une évaluation des budgets fondée sur le genre en englobant la perspective de genre à tous les niveaux (ceci en essayant de promouvoir l'égalité); la RU peut, à son niveau, agir sur les 3 volets précédents :

#### **I / Les statistiques de la BDRU**

En faisant une demande d'analyse au service juridique afin de savoir quelles données pourraient être exploitables dans le respect de la réglementation en vigueur.

#### **II/ en travaillant sur le « document de description du logement de citydev.brussels à destination du promoteur et des concepteurs ».**

Celui-ci fait l'objet d'une amélioration constante selon le processus : « Plan – Do -Check – Act »; ce qui signifie qu'il est en constante évolution. Une vérification des modifications et actions est réalisée pour les intégrer systématiquement dans les futurs projets. Les modifications

basis van eventuele evoluties in de geldende regelgeving, en aan de hand van feedback van projectbeheerders en kopers.

Er kan eventueel een specifiek gendraandachtspunt in worden opgenomen, al is het duidelijk dat de genderdimensie al in de tekst verweven zit.

### III. Tevredenheidsonderzoek

Vóór de volgende fase moeten we overwegen de vragenlijst te herzien met Dedicated.

#### *Fase 4: actieplan*

Zodra de juridische dienst zijn visum verleent rond het gebruik van bepaalde persoonsgegevens, de statistieken die voortkomen uit de Stadsvernieuwingsdatabase en het tevredenheidsonderzoek analyseren en vergelijken met sociologische gegevens op gewestelijk of federaal niveau.

Via de Quality Manager een aandachtspunt rond de genderdimensie toevoegen aan de beschrijving van de citydev.brussels-woning.

De vragenlijst voor toekomstige tevredenheidsonderzoeken verfijnen en de gegevens analyseren volgens de genderdimensie.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Beslissing van de directeur-generaal, afgestemd op de beslissingen van de directieraad. Door te voeren.

#### **BA 01.001.11.872.00.01**

Constructie en renovatie van gebouwen

Directie : citydev.brussels – Economische Expansie

Verantwoordelijken :

Robin Hiernaux

Medewerker vastgoedoperaties en -projecten

rhiernaux@citydev.brussels

Greet Vermeulen

Departementshoofd Begroting, en gendercorrespondent

apportées sont fonction d'éventuelles évolutions de la réglementation en vigueur ainsi que du retour d'expérience des gestionnaires de projets, mais aussi des acquéreurs.

Un point d'attention spécifique sur le genre pourrait être intégré, même si on sent bien que la préoccupation est déjà très présente dans le texte.

### III/ L'enquête de satisfaction

En sollicitant une révision du questionnaire devra être envisagée avec Dedicated avant la prochaine phase.

#### *Étape 4: plan d'action*

Après visa du service juridique sur le caractère privé de certaines données, nous planifierons une analyse des statistiques à disposition avec la BDRU et de l'enquête de satisfaction que nous mettrons en parallèle des données sociologiques disponibles (régionales ou fédérales) ;

Ajouter un point d'attention via le quality manager de l'aspect genré dans le descriptif du logement ;

Enquête de satisfaction : affiner le questionnaire des futures enquêtes de satisfaction et l'analyse des données en termes de « genre ».

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Décision directeur général – en lien avec les décisions du CODIR. À mettre en place.

#### **AB 01.001.11.872.00.01**

Constructions et rénovation de bâtiments dans le cadre de l'Expansion économique

Direction concernée : citydev.brussels – Expansion économique

Personnes responsables :

Robin Hiernaux

Collaborateur opérations et projets immobiliers

rhiernaux@citydev.brussels

Greet Vermeulen

Chef du département Budget et Correspondant de genre

gvermeulen@citydev.brussels

Thomas De Keyser

Diversiteitsmanager en gendercoördinator

tdekeyser@citydev.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

### **Inleiding**

Begrotingsallocatie « Constructie en renovatie van gebouwen » omvat een groot deel van de activiteiten van citydev.brussels. De opdracht van haar directie Economische Expansie is bedrijfsruimten bouwen en Brusselse economische spelers onthaaloplossingen en diensten op maat aanbieden. Van industrie-, wetenschaps-, zko- en KMO-parken over bedrijfsgebouwen tot incubators, fablabs en meer : er zitten allerlei producten in haar portefeuille.

Voor deze genderanalyse concentreren we ons op één specifiek punt : de constructie van nieuwe gebouwen.

### **Constructie nieuwe gebouwen : indeling van de ruimten en locatie van onze nieuwbouwprojecten**

Op dit moment heeft citydev.brussels vijf actieve KMO-parken. Haar beheersovereenkomst bepaalt dat ze er tegen 2025 tien moet hebben.

Volgens een studie van Brussel Mobiliteit uit 2014 zijn vrouwen meer geneigd dan mannen om zachte transportmodi te gebruiken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ze nemen het openbaar vervoer, wandelen...). Het aandeel verplaatsingen met de auto van mannen ligt systematisch hoger dan dat van vrouwen : voor verplaatsingen van en naar Brussel is dat respectievelijk 68 % tegenover 58,4 % ; voor verplaatsingen in Brussel 33,7 % tegenover 30,4 %. Vrouwen nemen ook vaker de trein van en naar Brussel (30,2 % tegenover 23,1 %), en binnen het gewest maken ze vaker gebruik van het vervoersaanbod van de MIVB (26,1 % tegenover 22,6 %).

In « Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Een cijfermatig overzicht » lezen we bovendien dat mannen minder tijd besteden aan kinderen verzorgen en opvoeden dan vrouwen (1 uur 39 min tegenover 3 uur 56 min per week).

gvermeulen@citydev.brussels

Thomas De Keyser

Manager de la diversité et Coordinateur de genre

tdekeyser@citydev.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

### **Introduction**

L'allocation budgétaire « Constructions et rénovation de bâtiments » englobe une grande partie des activités de citydev.brussels. L'Expansion économique se charge plus particulièrement de la création d'espaces pour les entreprises et de proposer aux différents acteurs économiques bruxellois des solutions d'accueil et des services adaptés à leur profil. Plusieurs produits sont donc proposés : parcs industriels, parcs scientifiques, parcs pour PME et TPE, bâtiments pour entreprises, incubateurs, fablabs, etc.

Dans le cadre de cette analyse de genre, nous allons nous concentrer sur un point en particulier concernant la construction de nouveaux bâtiments.

### **Construction de nouveaux bâtiments : organisation des espaces et emplacement de nos nouvelles constructions**

citydev.brussels possède actuellement cinq parcs PME en activité. Conformément à son contrat de gestion, dix parcs devraient par ailleurs être en activité d'ici 2025.

Selon une étude menée par Bruxelles Mobilité en 2014, les femmes ont plus tendance à utiliser les modes de transport « doux » (transports publics, marche, etc.) en Région de Bruxelles-Capitale. La part des déplacements effectués par les hommes en voiture est systématiquement plus élevée que celle des femmes : 68 % contre 58,4 % pour les déplacements depuis et vers Bruxelles, et 33,7 % contre 30,4 % pour les déplacements à l'intérieur de la ville. Notons aussi que, chez les femmes, le train concerne une plus grande part des déplacements entrants et sortants à Bruxelles (30,2 % versus 23,1 %) et un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes utilisent la STIB pour leurs déplacements au sein de région (26,1 % versus 22,6 %).

Par ailleurs, la brochure « Le genre en Région de Bruxelles-Capitale – Un état des lieux en chiffres » nous apprend que les hommes consacrent moins de temps que les femmes aux soins et à l'éducation des enfants (1 h 39 contre 3 h 56). Il s'agit ici du temps moyen hebdomadaire consacré à cette activité.

Uit de Veiligheidsmonitor van de federale politie van 2018 blijkt dan weer dat vrouwen, meer dan mannen, soms tot vaak bepaalde plekken in hun gemeente mijden (36,36 % tegenover 25,02 % van de mannen). Meer vrouwen dan mannen gaan in het donker liever het huis niet uit : 39,98 % van hen vermijdt dat soms, vaak of altijd, tegenover 20,22 % van de mannen.

In die uitgave van de Veiligheidsmonitor verklaren bovendien meer vrouwen dan mannen dat ze zich onveilig voelen : 24 % van de vrouwen voelt zich soms onveilig, 5 % vaak en 1,7 % altijd. 70 % van de vrouwen en 80 % van de mannen voelen zich zelden tot nooit onveilig.

### *Fase 2: analyse*

In de eerste stap verzamelden we bepaalde gegevens. Op basis van die gegevens kunnen we onze analyse aanvullen en verschillende denkpijsten opsommen.

Eerst en vooral blijkt dat vrouwen vaker gebruikmaken van zachte transportmodi dan mannen. Mannen nemen systematisch vaker de auto : om Brussel in en uit te rijden en voor verplaatsingen in het gewest. Vrouwen nemen vaker de trein om zich van en naar Brussel te verplaatsen, en in het gewest maken ze meer gebruik van het MIVB-net. We moeten dus stilstaan bij de locatie en de bereikbaarheid van onze nieuwe gebouwen voor economische activiteiten.

Daarnaast merken we dat vrouwen nog altijd meer tijd moeten besteden aan kinderen verzorgen en opvoeden dan mannen. De vraag rijst dus of er in de buurt van onze nieuwe gebouwen bijvoorbeeld crèches of scholen zijn. Daar moeten we rekening mee houden bij de keuze van de locatie.

Tot slot stellen we vast dat vrouwen meer geneigd zijn bepaalde plekken in hun gemeente te mijden en minder graag het huis verlaten in het donker. Ze voelen zich ook vaker onveilig dan mannen. citydev.brussels moet dus nieuwe gebouwen aanbieden op locaties waar mensen zich veilig en gerust voelen.

### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Uit onze analyse leren we dat :

- we moeten zorgen dat onze nieuwe gebouwen vlot bereikbaar zijn met het openbaar vervoer ;

Selon les résultats du moniteur de sécurité 2018 de la police fédérale, les femmes sont plus nombreuses à éviter toujours, souvent ou parfois certains lieux de leur commune (36,36 % versus 25,02 %). Elles sont aussi plus nombreuses à éviter toujours, souvent ou parfois de partir de la maison quand il fait noir (39,98 % versus 20,22 %).

Toujours selon le moniteur de sécurité, les femmes déclarent éprouver davantage un sentiment d'insécurité par rapport aux hommes. 24 % des femmes se sentent parfois en insécurité, 5 % régulièrement et 1,7 % toujours. 70 % des femmes et 80 % des hommes se sentent rarement, voire jamais, en insécurité.

### *Étape 2: analyse*

Un certain nombre de données ont été rassemblées lors de la première étape. Grâce à ces données, nous pouvons étoffer notre analyse et énumérer plusieurs pistes de réflexion.

Tout d'abord, il apparaît que les femmes sont de plus grandes utilisatrices des transports « doux » que les hommes. La part des déplacements en voiture, que ce soit pour arriver et sortir de Bruxelles ou pour y circuler, est systématiquement plus importante chez les hommes. Nous notons aussi que les femmes sont plus nombreuses à se déplacer en train pour entrer et sortir de Bruxelles, ainsi que pour circuler à l'intérieur de la ville via la STIB. Cela pose donc évidemment une question importante quant à la localisation et à l'accessibilité des nouvelles constructions à vocation économique érigées par citydev.brussels.

Ensuite, nous voyons que les femmes sont actuellement toujours plus sollicitées que les hommes en ce qui concerne les soins et l'éducation des enfants. Par rapport à la localisation de nos nouvelles constructions, cela pose la question de pouvoir proposer des services liés à l'enfance ( crèches, écoles, etc.) à proximité de nos bâtiments.

Enfin, nous constatons que les femmes sont plus enclines à éviter certains lieux de leurs communes et à éviter de sortir la nuit. Le sentiment d'insécurité est aussi plus présent chez les femmes que chez les hommes. Cela montre l'importance pour les nouvelles constructions érigées par citydev.brussels de proposer des environnements sécurisants et apaisés.

### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Plusieurs éléments peuvent ressortir de notre analyse :

- Il est nécessaire de promouvoir l'accessibilité aux transports en commun pour nos nouvelles constructions.



- we moeten zorgen dat er in de buurt van onze nieuwe gebouwen verschillende diensten worden aangeboden, in het bijzonder crèches, scholen... ;
- de gebouwen van citydev.brussels een antwoord moeten bieden op het onveiligheidsgevoel dat sommigen ervaren. Dat kan door rondom die gebouwen fietspaden en veilige, gemoedelijke stoepen aan te leggen, en te zorgen voor goede verlichting.

Bovendien heeft citydev.brussels op dit moment weinig gendergerelateerde gegevens over de gebruikers van haar gebouwen. Ook op dat vlak hebben we enkele aanbevelingen :

- gegevens verzamelen bij de gebruikers van onze gebouwen om de genderdimensie op te nemen in de databank van citydev.brussels ;
- de genderdimensie opnemen in de tevredenheidsonderzoeken van citydev.brussels.

#### *Fase 4: actieplan*

De bestekken en bestaande gebouwen onder de loep nemen en zo een lijst opstellen van de goede praktijken die citydev.brussels nu al toepast.

De ligging van projecten in aanbouw en toekomstige projecten analyseren om te evalueren hoe goed ze bereikbaar zijn met het openbaar vervoer en welke diensten er in de buurt worden aangeboden.

Analyseren of de omgeving van onze bestaande projecten en die in aanbouw veilig en geruststellend is.

Met de projectontwikkelaars en -beheerders brainstormen over de bovenstaande punten.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Statistische gegevens met genderdimensie verzamelen.

Opvolging via de tevredenheidsonderzoeken.

Document opstellen met de goede praktijken die citydev.brussels nu al toepast, en de resultaten van de analyses en de brainstormsessies.

### **III.20. port.brussels - Haven van Brussel**

**BA 05.002.08.01.1211**

- Il est important de promouvoir l'accessibilité de nos constructions à différents services, principalement à des services liés à l'enfance.

- Les bâtiments de citydev.brussels doivent pouvoir apporter une réponse à un sentiment d'insécurité qui peut parfois exister. En s'assurant que nos sites soient à proximité de pistes cyclables et de trottoirs sûrs et conviviaux, ou encore avec la présence d'un bon éclairage.

D'autre part, citydev.brussels possède actuellement peu de données incluant une notion de genre en ce qui concerne les occupants des bâtiments. Là aussi, il y a quelques recommandations :

- Développer une collecte de données auprès de nos occupants afin d'introduire la notion de genre dans les données de citydev.brussels.
- Introduire une notion de genre dans les enquêtes de satisfaction menées par citydev.brussels.

#### *Étape 4: plan d'action*

Recenser les bonnes méthodes, déjà promues par ci-tydev.brussels, via l'analyse des cahiers des charges et au travers des bâtiments déjà existants.

Analyser les localisations des actuels projets de nouvelles constructions ainsi que des futurs projets dans l'optique de l'accessibilité aux transports en commun et aux services.

Analyser les projets construits et ceux en cours de développement en ce qui concerne un environnement sécurisé et apaisé.

Brainstorming avec nos équipes de développeurs et de gestionnaires de projets sur les différents points repris ci-dessus.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Récolte de données statistiques comprenant une notion de genre.

Suivi via les enquêtes de satisfaction.

Création d'un document reprenant les méthodes actuellement promues par citydev.brussels, ainsi que les résultats des analyses et des brainstorming.

### **III.20. port.brussels - Port de Bruxelles**

**AB 05.002.08.01.1211**

Gelijke kansenbeleid - Aanwervingen

Betrokken bestuur : Haven van Brussel

Betrokken directie : Human Resources

Verantwoordelijke personen :

Bertrand de Hemptinne

Coordinator van de directie Human Resources

bdehemptinne@port.brussels

Caroline Hermanus

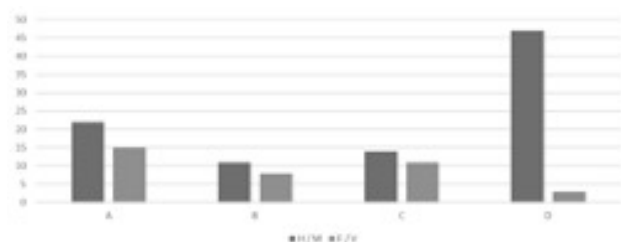
Directrice – Diensthoofd ondersteuning & Kapiteinsdienst

chermanus@port.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Volgens de cijfers van mei 2021 in het personeelsbestand werken 131 personeelsleden bij de Haven van Brussel waaronder 71,76 % mannen zijn en 28,24 % door vrouwen vertegenwoordigd zijn.

Niveau A	37	22 mannen: 59,46 %	15 vrouwen: 40,54 %
Niveau B	19	11 mannen: 57,89 %	8 vrouwen: 42,11 %
Niveau C	25	14 mannen: 56 %	11 vrouwen: 44 %
Niveau D	50	47 mannen: 94 %	3 vrouwen: 6 %
<b>Totaal</b>	<b>131</b>	<b>94 mannen: 71,76 %</b>	<b>37 vrouwen: 28,24 %</b>



M/V – verdeling contracten

Politique d'égalité des chances - Recrutement

Administration concernée : Port de Bruxelles

Direction concernée : Ressources Humaines

Personnes responsables :

Bertrand de Hemptinne,

Coordinateur de la Direction des ressources humaines

bdehemptinne@port.brussels

Caroline Hermanus

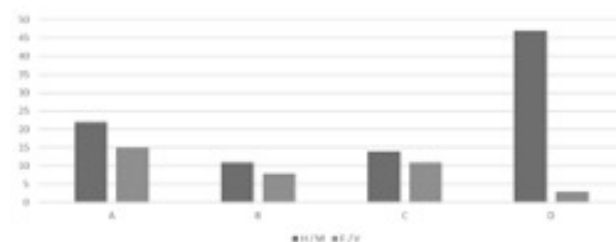
Directrice – Chef de service support & Capitainerie

chermanus@port.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

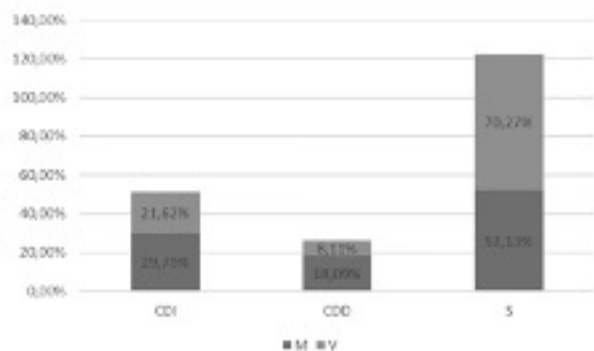
Selon les chiffres de mai 2021, 131 membres du personnel travaillent au Port de Bruxelles, dont 71,76 % d'hommes et 28,24 % de femmes.

Niveau A	37	22 hommes: 59,46 %	15 femmes: 40,54 %
Niveau B	19	11 hommes: 57,89 %	8 femmes: 42,11 %
Niveau C	25	14 hommes: 56 %	11 femmes: 44 %
Niveau D	50	47 hommes: 94 %	3 femmes: 6 %
<b>Totaal</b>	<b>131</b>	<b>94 hommes: 71,76 %</b>	<b>37 femmes: 28,24 %</b>



H/F – répartition des contrats

	CDI	CDD	S
M	29,79%	18,09%	52,13%
V	21,62%	8,11%	70,27%
	27,48%	15,27%	57,25%



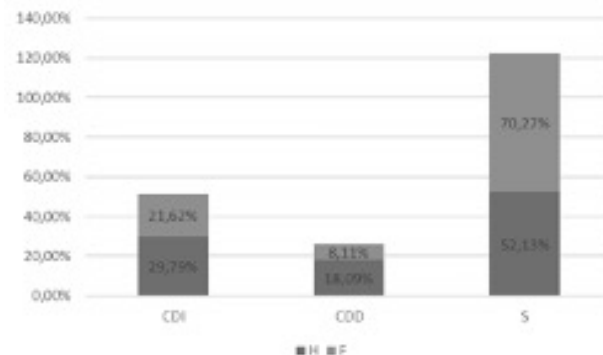
Ondanks dat de mannen het meest vertegenwoordigd zijn in alle niveaus merkt de Haven op dat het gemakkelijker is vrouw aan te trekken voor functies op niveau D, wanneer zij een statutaire functie bekleeden. Mannen lijken, als zij geen andere keuze hebben, gemakkelijker te kiezen voor een contract van onbepaalde duur en, in extreme gevallen voor een contract van bepaalde duur, altijd in de hoop dat dit later kan worden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Vrouwen vragen ook vaker een interne statutariseringsprocedure aan.

*Fase 2: analyse*

De analyse van de personeelsstatistieken van de Haven van Brussel toont aan dat naarmate de graad daalt, het aandeel van de vrouwelijke vertegenwoordiging daalt ten aanzien van de mannen binnen de graad. In de laagste rang D zijn de vrouwen amper vertegenwoordigd. Procentueel werken er meer mannen dan vrouwen bij de Haven van Brussel. Dit is te wijten aan het grote aantal sluiswachters en arbeiders in de Haven van Brussel, functies die zelden door vrouwen worden uitgeoefend. Bovendien is het voor ons nog moeilijker om vrouwelijk personeel te vinden, aangezien sommige functies van de werknemers kritiek zijn (vb. : controleur der werken, controleur elektromechanica, enz....)

De tweede statistiek toont aan dat mannen procentueel meer vertegenwoordigd zijn in het niveau D dan in de andere niveaus. Zo is 94 % van de mannelijke personeelsleden niveau D, en 6 % ervan zijn vrouwelijke personeelsleden

	CDI	CDD	S
H	29,79%	18,09%	52,13%
F	21,62%	8,11%	70,27%
	27,48%	15,27%	57,25%

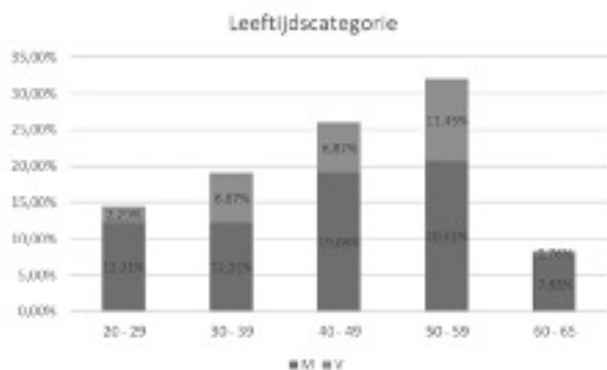


Malgré le fait que les hommes soient les plus représentés à tous les niveaux, le Port constate qu’il est plus facile d’attirer des femmes à des postes de niveau D lorsqu’il s’agit de fonctions statutaires. Les hommes semblent plus facilement opter, s’ils n’ont pas d’autre choix, pour un contrat à durée indéterminée et, dans les cas extrêmes, pour un contrat à durée déterminée, toujours dans l’espoir qu’il puisse être transformé ultérieurement en contrat à durée indéterminée. Les femmes sont également plus nombreuses à postuler lors des procédures de statutarisation interne.

*Étape 2: analyse*

L’analyse des statistiques du Port de Bruxelles montre que plus le grade diminue, plus la proportion de femmes diminue par rapport aux hommes dans le grade. Dans le grade D le plus bas, les femmes sont à peine représentées. Proportionnellement, plus d’hommes que de femmes travaillent au Port de Bruxelles. Ceci s’explique par la partie importante d’éclusiers et d’ouvriers au Port de Bruxelles, fonctions qui sont rarement remplies par des femmes. En outre certaines fonctions d’ouvriers étant des fonctions critiques, il nous est encore plus difficile de trouver du personnel féminin (ex : contrôleur des travaux, contrôleur électromécanicien...)

La deuxième statistique montre que les hommes sont plus représentés en pourcentage dans le niveau D que dans les autres niveaux. Par exemple, 94 % des membres masculins du personnel sont de niveau D et 6 % du personnel féminins.



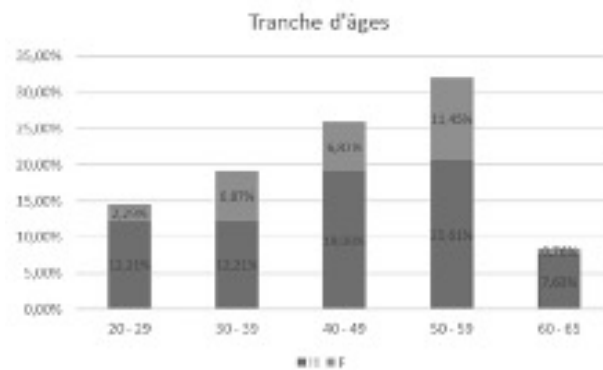
Als wij een jobaanbieding doen voor arbeidster of sluiswachter en het is voor een contact van bepaalde duur of contract van onbepaalde duur dan zullen er geen vrouwen op solliciteren. Wij hebben 2 vrouwelijke sluiswachters gehad (waarvan momenteel nog 1 van overblijft) maar die hadden deelgenomen aan een aanwervingsexamen om statutaire ambtenaar te worden. Aangezien deze procedure enorm veel tijd in beslag neemt, zijn wij telkens beperkt tot het lanceren van jobaanbiedingen voor een contract met een bepaalde duur of in uitzonderlijke gevallen van onbepaalde duur, in afwachting tot er een aanwervingsexamen kan georganiseerd worden.

Voor bepaalde functies zoals bijvoorbeeld elektriker of gewoon als arbeidster is het ook raar of zeldzaam dat wij een vrouw kunnen aanwerven in die functie. Beide functies zouden perfect mogelijk kunnen ingevuld worden door vrouwen maar bij elke jobaanbiedingen die wij lanceren zit er nooit een kandidatuurstelling van een vrouw bij.

Het vrouwelijk arbeidspersoneel kan eveneens naderhand een opleiding voor rijbewijs C bekomen zoals nu momenteel gegeven wordt aan ons mannelijke arbeidspersoneel.

Aangezien de toenemende druk van de leeftijd Pyramide met daarin ook de verschillende beroepen, dient de Haven van Brussel binnen nu en 10 jaar  $\pm$  38 % van hun personeel te vernieuwen door middel van aanwervingen.

Wij kunnen ervan uitgaan dat wij met een vergrijzing zitten en dus nieuwe jongere personeelsleden dienen aan te werven, deze jobs dienen wij zo interessant mogelijk te maken dat er meer vrouwelijk medewerkers aangeworven worden.



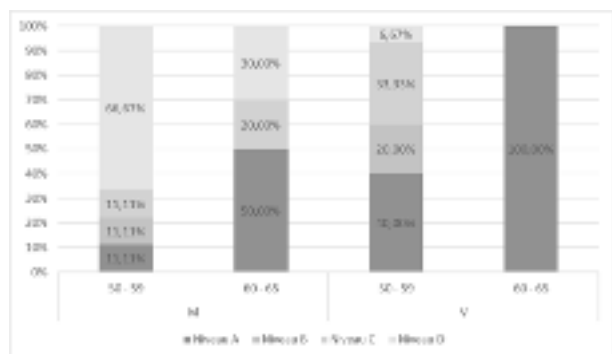
Si nous faisons une offre d'emploi pour des ouvrier.e.s ou des éclusier.e.s et qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, aucune femme ne postulera. Nous avons eu deux éclusières (dont il ne reste plus qu'une seule actuellement) mais elles avaient participé à un concours de recrutement pour devenir fonctionnaires statutaires. Comme cette procédure prend beaucoup de temps, nous nous limitons toujours à lancer des offres d'emploi pour un contrat à durée déterminée ou, dans des cas exceptionnels, pour une durée indéterminée, jusqu'à ce qu'un concours de recrutement puisse être organisé.

Pour certains emplois comme celui d'électricien ou simplement en tant qu'ouvrière, il est également étrange ou rare que nous puissions recruter une femme pour ce poste. Ces deux postes pourraient parfaitement être occupés par des femmes, mais pour chaque offre d'emploi que nous lançons, il n'y a jamais de candidature féminine.

Le personnel féminin peut également être formé au permis de conduire C par la suite, comme c'est actuellement le cas pour notre personnel masculin.

En raison de la pression croissante de la pyramide des âges avec ses différentes professions, le Port de Bruxelles doit renouveler  $\pm$  38 % de son personnel par recrutement dans les 10 prochaines années.

Nous pouvons supposer que nous sommes confrontés à une population vieillissante et que nous devons donc recruter du personnel nouveau et plus jeune, nous devons rendre ces emplois aussi intéressants que possible afin que davantage des femmes soient recrutées.



### Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

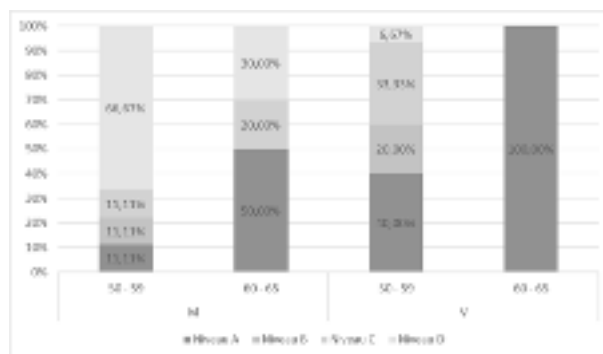
- De doelstelling is om via een interne politiek om de gelijkheid te verhogen en het implementeren van gender budgeting, te streven naar een open en inspirerende organisatie die het beste haalt uit de diversiteit van haar werknemers.
- De functies in kaart te brengen die momenteel bijna uitsluitend mannelijk gezind zijn. De jobaanbiedingen voor het niveau D meer toegankelijker en aantrekkelijker maken voor de vrouwen, zodat het vrouwelijke aanwervingspercentage stijgt in niveau D.
- De functies (elektriekster, sluiswachter of arbeidster) promoten en aantrekkelijker maken en het nodige doen opdat het zou beschouwd worden als minder gevaarlijk en interessanter.
- In alle andere niveaus steeds op toezien om meer een gender egaliteit te krijgen en te behouden.
- De doelstelling van de administratie is bekwame mensen op de juiste plaatsen te hebben, of ze nu M/V of X zijn, en tegelijkertijd te zorgen voor een betere vertegenwoordiging van het bedrijf binnen het personeel van de Haven.
- Het implementeren van gender budgeting om te streven naar een open en inspirerende organisatie die het beste haalt uit de diversiteit van haar medewerkers.

### Fase 4: actieplan

- Herwaardering van de functie of het beroep
- Publiciteitscampagne gericht op het vrouwelijke gender
- Systematische datacollectie
- Bewustmaking rond gendermainstreaming = Jobbeurzen houden die meer georiënteerd zijn naar het vrouwelijke publiek
- Werken met scholen, VDAB en Bruxelles Formation om informatiesessies te organiseren.

### Fase 5: opvolging en monitoring

- Jaarlijkse meting evolutie vrouwelijke en mannelijke medewerkers van de HvB.



### Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

- L'objectif est d'utiliser une politique interne visant à accroître l'égalité et la mise en œuvre de l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire afin d'obtenir une organisation ouverte et stimulante qui tire le meilleur parti de la diversité de ses employés.
- Identifiez les postes qui sont actuellement presque exclusivement masculins. Rendre les offres d'emploi pour le niveau D plus accessibles et plus attrayantes pour les femmes, afin que le taux de recrutement féminin au niveau D augmente.
- Promouvoir les métiers (électricien.ne, éclusier.e ou ouvrier.e), les rendre plus attractifs et faire le nécessaire pour qu'ils soient perçus comme moins dangereux et plus intéressants.
- À tous les autres niveaux, veillez à atteindre et à maintenir une plus grande égalité entre les sexes.
- L'objectif de l'administration est d'avoir des gens compétents à la bonne place qu'ils soient H/F ou X, tout en assurant une meilleure représentation de la société au sein du personnel du Port.
- Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire afin de créer une organisation ouverte et stimulante qui tire le meilleur parti de la diversité de ses employés.

### Étape 4: plan d'action

- Réévaluation de la fonction ou de la profession
- Campagne de publicité destinée à la genre féminine
- Collecte systématique de données
- Sensibiliser à l'intégration de la dimension de genre = Organiser des salons de l'emploi plus orientés vers le public féminin.
- Travailler avec les écoles, le VDAB et Bruxelles Formation pour organiser des sessions d'information.

### Étape 5: suivi et monitoring

- Mesure annuelle du personnel féminin et masculin du Port de Bruxelles

- Opvolging op basis van jaarlijkse aanwervingen
- Jaarlijkse evolutie van het vrouwelijke en mannelijke medewerkers in alle functie meten
- Jaarlijkse analyse van de gegevens

### III.21. Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)

BA 04 001 11 01 7422

Aankoop van meubilair

Totaal budget : 150 000 euro

Betrokken directie : Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support

Verantwoordelijke van de basisallocatie :

Jean-Philippe VAN DEN HAUWE

Facility Manager

Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support

jpvandenhouwe@slrb.brussels

Verantwoordelijke opmaak fiche :

Sarah WASTEELS

Gender coördinatrice

Directie Personeel en Organisatie / Human Resources

swasteels@bghm.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De BGHM, dat staat voor de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, heeft als basisopdracht de ontwikkeling van de sociale huisvestingssector in het Brussels Gewest. De visie is duidelijk : « Een open, innoverende en toonaangevende instelling zijn, die in belangrijke mate bijdraagt tot de verhoging en verbetering van de kwaliteit van de openbare huisvesting in Brussel ». Om haar acties tot een goed einde te brengen, neemt de BGHM 3 waarden in acht, de 3 pijlers van haar engagement :

- Suivi sur la base des recrutements annuels
- Mesure annuelle de l'évolution du personnel féminin et masculin dans toutes les fonctions
- Analyse annuelle des données

### III.21. Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)

AB 04 001 11 01 7422

Achat de mobilier

Budget total : 150 000 euros

Direction concernée : Direction Personnel et Organisation / Logistique et support

Responsable de l'allocation de base :

Jean-Philippe VAN DEN HAUWE

Facility manager

Direction Personnel et Organisation / Logistique et support

jpvandenhouwe@slrb.brussels

Personne responsable de la rédaction de la fiche :

Sarah WASTEELS

Coordinatrice genre

Service : Direction Personnel et Organisation / Ressources humaines

swasteels@slrb.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La SLRB (la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale) a comme mission de base le développement du secteur du logement social dans la Région de Bruxelles-Capitale. Sa vision est claire : « Être une institution ouverte, innovante et exemplaire, qui contribue de manière significative à l'accroissement et à l'amélioration de la qualité du logement public à Bruxelles ». Afin de mener à bien ses actions, la SLRB fait preuve de 3 valeurs, qui constituent les 3 axes de son engagement :

1. Neutraliteit
2. Gelijke behandeling
3. Respect

Ook voor de eigen medewerkers geldt deze filosofie. De logistieke dienst van de BGHM zorgt voor kwalitatief en duurzaam meubilair voor de medewerkers en externe bezoekers. Klantgerichtheid is hun belangrijkste waarde en al het nodige wordt in dienst gesteld om aan elke medewerker haar/zijn wensen te voldoen.

Op datum van 1 augustus 2021 telt de BGHM een totaal van 168 medewerkers. Hieronder een iets gedetailleerdere kijk op hen :

Op vlak van gender : 67 mannen – 101 vrouwen (39,88 % mannen, ten opzichte van 60,12 % vrouwen).

Op vlak van leeftijd :

– Categorie jonger dan 26 jaar :

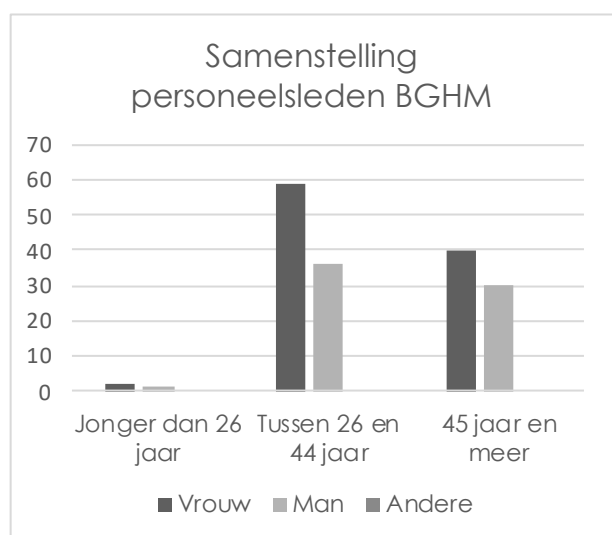
2 vrouwen – 1 man

– Categorie tussen 26 en 44 jaar :

59 vrouwen – 36 mannen

– Categorie 45 jaar en ouder :

40 vrouwen – 30 mannen



Wat betreft medewerkers die langdurig afwezig zijn, wegens ziekte, kunnen wij ook enkele vaststellingen doen.

1. Neutralité
2. Égalité de traitement
3. Respect

Cette philosophie vaut également pour les propres collaborateurs. Le service logistique de la SLRB met à disposition des collaborateurs et des visiteurs externes du mobilier de qualité et durable. L'orientation client est la valeur la plus importante du service et tout est mis en œuvre pour satisfaire aux souhaits de chaque collaborateur.

En date du 1<sup>er</sup> août 2021, la SLRB comptait 168 collaborateurs au total. Voici un aperçu plus détaillé :

En termes de genre : 67 hommes – 101 femmes (39,88 % d'hommes contre 60,12 % de femmes)

En termes d'âge :

– Catégorie moins de 26 ans :

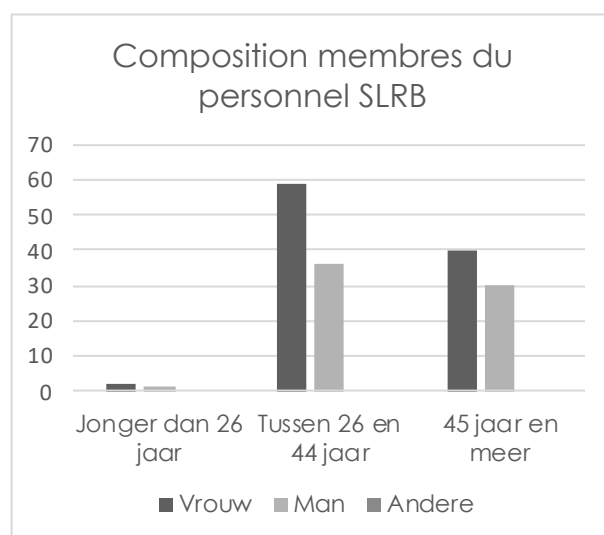
2 femmes – 1 homme

– Catégorie entre 26 et 44 ans :

59 femmes – 36 hommes

– Catégorie 45 ans et plus :

40 femmes – 30 hommes



En ce qui concerne les collaborateurs absents de longue durée pour cause de maladie, nous pouvons procéder à quelques constatations.

Hier moet wel gesteld worden, dat de BGHM geen inzicht heeft in de diagnoses van de medewerkers, en wij dus niet altijd beschikken over de complete informatie inzake de ziekte.

Sommige medewerkers maken wel de keuze om hier open over te communiceren, maar dit is volledig hun eigen keuze.

In het volgende overzicht hebben wij de medewerkers opgenomen, die meer dan 1 maand afwezig zijn, wegens ziekte :

- 2 vrouwen in de leeftijdscategorie van 26 tot 44 jaar (ziekte niet gerelateerd aan gebruik meubilair BGHM) ;
- 1 vrouw in leeftijdscategorie 45 + (afwezigheid wegens rugprobleem)
- 1 man in leeftijdscategorie 45+ (ziekte niet gerelateerd aan gebruik meubilair BGHM).

Naast de 4 collega's die voltijds afwezig zijn, wegens medische redenen, zijn er ook 4 collega's die halftijds presteren omwille van dezelfde redenen.

Een overzicht van hen :

- 3 vrouwen in de leeftijdscategorie 45+ (medische reden niet gerelateerd aan gebruik meubilair BGHM) ;
- 1 man in de leeftijdscategorie van 26 tot 44 jaar (medische reden niet gerelateerd aan gebruik meubilair BGHM).

Tot slot zijn er ook 2 van de 168 personeelsleden die een officiële erkenning van een handicap hebben, maar geen van beiden heeft specifiek meubilair van de BGHM nodig.

Il faut signaler que la SLRB n'a pas de vue des diagnoses des collaborateurs et ne dispose donc pas toujours des informations complètes sur la maladie.

Certains collaborateurs optent pour une communication ouverte, mais ce choix est à eux et à eux seuls.

L'aperçu suivant comprend les collaborateurs absents depuis plus d'un mois pour cause de maladie :

- 2 femmes dans la catégorie d'âge de 26 à 44 ans (maladie non liée à l'utilisation du mobilier SLRB) ;
- 1 femme dans la catégorie d'âge 45 + (absence en raison d'un problème de dos)
- 1 homme dans la catégorie 45+ (maladie non liée à l'utilisation du mobilier SLRB).

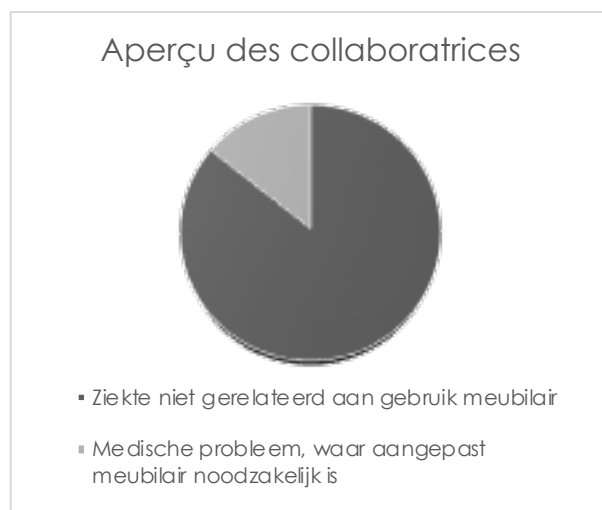
Outre les 4 collègues absents à temps plein pour des raisons médicales, il y a également 4 collègues travaillant à mi-temps pour les mêmes raisons.

Un aperçu :

- 3 femmes dans la catégorie d'âge 45+ (raison médicale non liée à l'utilisation du mobilier SLRB) ;
- 1 homme dans la catégorie d'âge de 26 à 44 ans (raison médicale non liée à l'utilisation du mobilier SLRB).

Enfin, 2 des 168 membres du personnel ont une reconnaissance officielle de handicap, mais aucun des deux n'a besoin de mobilier spécifique de la SLRB.





### Fase 2: analyse

Alvorens de effectieve analyse uit te voeren, verwijzen wij naar het feit dat deze analyse betrekking heeft op meubilair dat in 2021 werd geleverd, maar die in 2020 reeds besteld werd. Dit jaar werden er namelijk nog geen bestellingen uitgevoerd.

Via een groepsaankoop kopen we het meubilair aan. Er wordt geen verschil gemaakt inzake meubilair voor vrouwen, als voor mannen.

Deze groepsaankoop voldoet aan de wettelijke verplichtingen, waarbij een lastenboek wordt opgesteld met de belangrijkste pijlers van onze maatschappij in vermeld. Deze stuurt men vervolgens naar minstens 3 verschillende bedrijven en nadien kiezen we diegene die het meest voldoet aan de voorop gelegde wensen en pijlers van de BGHM. In de aankoop is er tevens veel aandacht voor het ergonomisch aspect. Zo beschikken alle medewerkers van de BGHM over een elektrisch verstelbaar bureau, waar zij zelf de keuze hebben om zittend of rechtopstaand te werken.

### Étape 2: analyse

Avant d'effectuer l'analyse effective, nous renvoyons au fait que cette analyse concerne le mobilier fourni en 2021 mais déjà commandé en 2020. En effet, cette année, aucune commande n'a encore été faite.

L'achat du mobilier se fait via un achat groupé. Aucune différence n'est faite entre du mobilier pour femmes ou pour hommes.

Cet achat groupé répond aux obligations légales. Un cahier des charges est rédigé contenant les axes principaux de notre société. Ensuite, ce document est envoyé à au moins 3 sociétés différentes et par la suite, la société choisie est celle qui répond le plus aux souhaits et axes préétablis de la SLRB. Dans le cadre de l'achat, la SLRB accorde une attention particulière à l'aspect ergonomique. Ainsi, tous les collaborateurs de la SLRB disposent d'un bureau réglable en hauteur électrique leur permettant de travailler assis ou debout.

Daarnaast zijn er zitballen ter beschikking, en krijgt elk personeelslid van de BGHM een reguleerbare bureaustoel aangeboden. De stoel is aan te passen aan het lichaam en de zithouding. De stoelen bewegen mee met het lichaam van de medewerkers en geeft steun op de plekken waar het nodig is.

De aankoop betreft een vooropgesteld aantal stukken meubilair. Eens deze zijn uitbesteed, start er een nieuwe procedure op.

Bij de analyse van de effectieve cijfers van medewerkers die afwezig wegens ziekte, merken wij slechts 1 vrouw die afwezig is wegens een aandoening die aangepast meubilair vereist.

Dit gaat dus over een percentage van 0,6 % van het gehele personeelsbestand.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Er worden reeds heel wat voorzieningen aangeboden aan alle personeelsleden op vlak van kwalitatief meubilair. Een specifieke aandacht gaat naar de ergonomie, om zo gezondheidsproblemen te vermijden en/of aan te pakken.

De te formuleren aanbevelingen slaan dus vooral op het nog beter informeren van de collega's inzake het gebruik van het meubilair. Volgende activiteiten worden dan ook voorgesteld :

- Organisatie van een specifieke opleiding, infosessie, filmopname om alle medewerkers correct in te lichten over de correctie positie te hanteren tijdens het werk ;
- Onderzoek instellen inzake de nood aan aangepast meubilair bij thuiswerk (deze analyse is reeds in handen van Talent.Brussels) ;
- Procedure opstellen voor langdurige afwezigheden, met de nodige aandacht inzake aangepast meubilair of materiaal bij heropstart.

#### *Fase 4: actieplan*

Het doel van de acties is voornamelijk sensibiliseren en aanpassen waar nodig. Hiervoor is er een samenwerking met de HR-dienst nodig, en zij kunnen tevens een voortrekkersrol in nemen.

- Informatie inzake de correcte werkpositie, waarbij er duidelijk wordt ingelicht over WAT de medewerkers kunnen gebruiken, HOE ze het materiaal moeten gebruiken en WAAROM dit goed is voor hen ;

En outre, des chaises ballons sont mis à disposition et chaque membre du personnel de la SLRB reçoit une chaise de bureau réglable. Les chaises peuvent être adaptées au corps et à la position assise. Elles bougent avec le corps des collaborateurs et donnent du support aux endroits nécessaires.

L'achat concerne un nombre préétabli de meubles. Une fois ceux-ci sont distribués, une nouvelle procédure commence.

En analysant les chiffres réels des collaborateurs absents en cause de maladie, nous constatons qu'il n'y a qu'une seule femme absente en raison d'une maladie nécessitant du mobilier adapté.

Il s'agit donc d'un pourcentage de 0,6 % de l'ensemble du personnel.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Tous les membres du personnel se voient offrir pas mal d'équipements de mobilier qualitatif. Une attention spécifique est accordée à l'ergonomie afin d'éviter et/ou de gérer des problèmes de santé.

Les recommandations à formuler portent donc surtout sur une meilleure information des collègues en matière de l'utilisation du mobilier. Dès lors, les activités prochaines sont proposées :

- Organisation d'une formation spécifique, d'une séance d'information, proposition d'une vidéo afin d'informer tous les collaborateurs sur la position correcte à adopter pendant le travail ;
- Examiner s'il existe un besoin de mobilier adapté dans le cadre du travail à domicile (cette analyse est déjà prise en charge par talent.brussels) ;
- Établir une procédure pour les absences de longue durée accordant l'attention nécessaire à du mobilier adapté ou à du matériel dont la personne a besoin lorsqu'elle reprend son travail.

#### *Étape 4: plan d'action*

L'objectif des actions est principalement la sensibilisation et l'adaptation si nécessaire. Ceci demande une collaboration avec le service RH qui pourrait jouer un rôle de premier plan.

- Information sur la position de travail correcte : QUEL matériel les collaborateurs peuvent-ils utiliser ? COMMENT doivent-ils utiliser le matériel?, POURQUOI le matériel leur fait du bien ? ;

Formele procedure opmaken -door de HR-dienst- inzake te volgen werkwijze bij langdurige afwezigheid wegens medische redenen. In deze procedure moet er een wisselwerking zijn tussen HR-dienst, manager, collega's en de desbetreffende afwezige medewerker. Er moet aandacht zijn voor het humane en ergonomische (medische) aspect.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Volgende indicatoren worden in aanmerking genomen, om na te gaan of de resultaten bereikt werden :

- Hebben de medewerkers voldoende kennis over de correctie werkpositie? Kennen zij de verschillende tools? Weten ze hoe ze deze functioneren? En hebben ze kennis over het nut van dit aangeboden materiaal? ;
- Werd het onderzoek van Talent.Brussels inzake de nood aan aangepast meubilair bij thuiswerk goed ontvangen, en werden de bevindingen toegepast voor de personeelsleden van de BGHM? ;
- Beschikt men over een formele procedure voor langdurig afwezig zijn wegens medische redenen?

**BA 04 001 09 01 1211**

**Onderhoud en herstelling van lokalen**

Totaal budget : 475 000 euro

Betrokken directie : Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support

Verantwoordelijke van de basisallocatie : naam, functie, e-mail :

Jean-Philippe VAN DEN HAUWE

Facility Manager

Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support

[jpvandenhauwe@slrb.brussels](mailto:jpvandenhauwe@slrb.brussels)

Verantwoordelijke opmaak fiche :

Sarah WASTEELS

Gender coördinatrice

- Établissement d'une procédure formelle - par le service RH - sur la méthode à suivre en cas d'absence de longue durée pour des raisons médicales. Cette procédure demande une interaction entre le service RH, le manager, les collègues et le collaborateur absent en question. Il faut accorder de l'attention à l'aspect humain et ergonomique (médical).

*Étape 5: suivi et monitoring*

Les indicateurs suivants seront pris en compte afin de vérifier si les résultats ont été atteints :

- Les collaborateurs ont-ils suffisamment de connaissances sur la position de travail correcte? Connaissent-ils les différents outils? Savent-ils comment ils fonctionnent? Et connaissent-ils la raison d'être de ce matériel offert?
- Est-ce que l'examen de talent.brussels sur les besoins de mobilier adapté dans le cadre du travail à domicile a bien été reçu et est-ce que les résultats ont été appliqués pour les membres du personnel de la SLRB? ;
- Y a-t-il une procédure formelle pour les personnes absentes de longue durée pour des raisons médicales?

**AB 04 001 09 01 1211**

**Entretien et remise en état de locaux**

Budget total : 475 000 euros

Direction concernée : Direction Personnel et Organisation / Logistique et support

Responsable de l'allocation de base :

Jean-Philippe VAN DEN HAUWE

Facility manager

Service : Direction Personnel et Organisation / Logistique et support

[jpvandenhauwe@slrb.brussels](mailto:jpvandenhauwe@slrb.brussels)

Personne responsable de la rédaction de la fiche :

Mme Sarah WASTEELS

Coordinatrice genre

Directie Personeel en Organisatie / Human Resources

swasteels@bghm.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De BGHM, dat staat voor de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, heeft als basisopdracht de ontwikkeling van de sociale huisvestingssector in het Brussels Gewest. De visie is duidelijk: « Een open, innoverende en toonaangevende instelling zijn, die in belangrijke mate bijdraagt tot de verhoging en verbetering van de kwaliteit van de openbare huisvesting in Brussel ».

Ook binnen de eigen muren zorgen wij voor een kwalitatief onderhoud van onze lokalen en is de eerste prioriteit van de logistieke dienst om alles in het werk te stellen, om de nodige reparaties zo snel als mogelijk te herstellen.

Klantgerichtheid is hun belangrijkste waarde.

Het budget van de basisallocatie « Onderhoud en herstelling van lokalen » wordt uitsluitend gebruikt voor de reparatie en onderhoudskosten van onze bureaus.

Om echter een zo volledig mogelijke analyse te kunnen maken, bekijken wij de 168 medewerkers van de BGHM in detail (situatie op 1 augustus 2021).

Op vlak van gender: 67 mannen – 101 vrouwen (39,88 % mannen, ten opzichte van 60,12 % vrouwen).

Op vlak van leeftijd:

o Categorie jonger dan 26 jaar:

2 vrouwen – 1 man

o Categorie tussen 26 en 44 jaar:

59 vrouwen – 36 mannen

o Categorie 45 jaar en ouder:

40 vrouwen – 30 mannen

Binnen de cel Logistiek en support bestaat de samenstelling van de 10 medewerkers, als volgt:

Service: Direction Personnel et Organisation / Ressources humaines

swasteels@slrb.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La SLRB (la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale) a comme mission de base le développement du secteur du logement social dans la Région de Bruxelles-Capitale. Sa vision est claire: « Être une institution ouverte, innovante et exemplaire, qui contribue de manière significative à l'accroissement et à l'amélioration de la qualité du logement public à Bruxelles ».

Au sein de nos propres murs également, nous garantissons un entretien qualitatif de nos locaux et la première priorité du service logistique est de mettre tout en œuvre afin de faire les réparations nécessaires au plus vite.

L'orientation client est la valeur la plus importante du service.

Le budget de l'allocation de base « Entretien et remise en état de locaux » est utilisé exclusivement pour les frais de réparation et d'entretien de nos bureaux.

Toutefois, afin d'effectuer une analyse la plus complète possible, nous examinons en détail les 168 collaborateurs de la SLRB (situation en date du 1<sup>er</sup> août 2021).

En termes de genre: 67 hommes – 101 femmes (39,88 % d'hommes contre 60,12 % de femmes)

En termes d'âge:

o Catégorie moins de 26 ans:

2 femmes – 1 homme

o Catégorie entre 26 et 44 ans:

59 femmes – 36 hommes

o Catégorie 45 ans et plus:

40 femmes – 30 hommes

La cellule Logistique et support comprend 10 collaborateurs et est composée comme suit:

5 mannen – 5 vrouwen (perfecte 50-50 verdeling)

Op vlak van leeftijd :

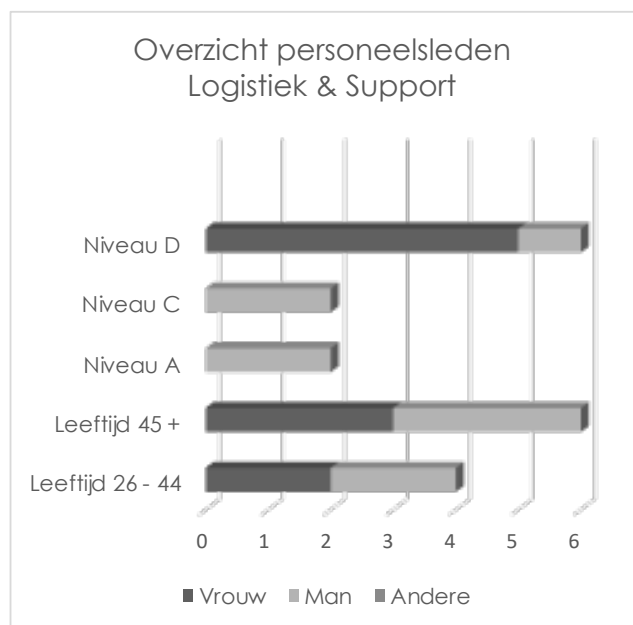
- Categorie jonger dan 26 jaar :

Geen

- Categorie tussen 26 en 44 jaar :  
2 vrouwen – 2 mannen (perfecte 50-50 verdeling)
- Categorie 45 jaar en ouder :  
3 vrouwen – 3 mannen (perfecte 50-50 verdeling)

Op vlak van niveau :

- Niveau A :  
2 mannen – geen vrouwen
- Niveau C :  
2 mannen – geen vrouwen
- Niveau D :  
1 man – 5 vrouwen



Inzake de organisatie van het onderhoud van de lokalen van de BGHM, wordt er maandelijks een planning opgemaakt voor het onderhoudspersoneel. Er is dagelijks minstens 1 iemand aanwezig en dit zal opgetrokken worden naar volledig bezetting, van zodra de sanitaire omstandigheden het toelaten.

Wat betreft de signalisatie van defecten, bestaat er geen formele procedure. Het volstaat om een mail te sturen naar de Facility Manager of een medewerker van de logistieke dienst. Er bestaat tevens een specifiek mailadres van de logistieke dienst, maar deze is niet voldoende gekend bij de medewerkers, en wordt dus zelden geconsulteerd.

5 hommes – 5 femmes (répartition 50-50 parfaite)

En termes d'âge :

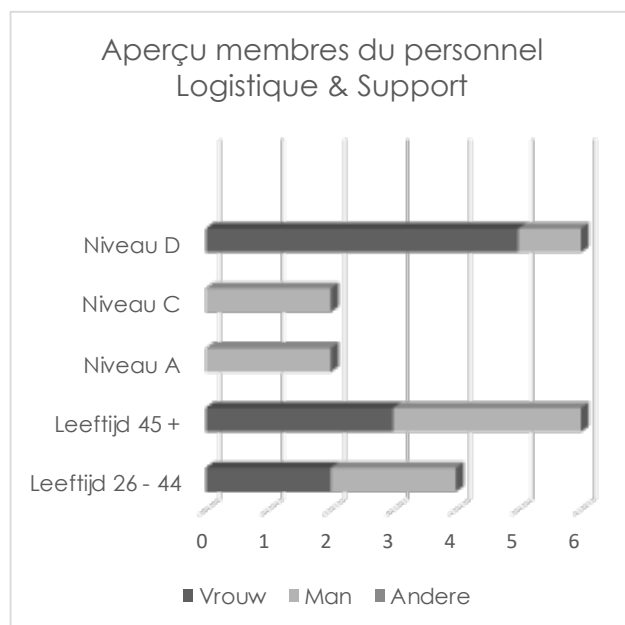
- Categorie moins de 26 ans :

Néant

- Categorie entre 26 et 44 ans :  
2 femmes – 2 hommes (répartition 50-50 parfaite)
- Categorie 45 ans et plus :  
3 femmes – 3 hommes (répartition 50-50 parfaite)

En termes de niveau :

- Niveau A :  
2 hommes – pas de femmes
- Niveau C :  
2 hommes – pas de femmes
- Niveau D :  
1 homme – 5 femmes



Pour l'organisation de l'entretien des locaux de la SLRB, un planning mensuel pour le personnel d'entretien est rédigé. Chaque jour, au moins 1 personne est présente. Dès que les circonstances sanitaires le permettent, l'occupation sera complète.

Il n'y a pas de procédure formelle pour signaler des dysfonctionnements. Il suffit d'envoyer un mail au Facility manager ou à un collaborateur du service logistique. Il existe également une adresse e-mail spécifique du service logistique, mais celle-ci n'est pas suffisamment connue auprès des collaborateurs et est donc très rarement utilisée.

Afhankelijk van het specifieke probleem wordt de herstelling door een medewerker van de BGHM uitgevoerd (bijvoorbeeld Herstelling van een lamp), of wordt er contact opgenomen met een gespecialiseerde firma om de reparatie in te plannen (bijvoorbeeld Probleem met de liften).

#### *Fase 2: analyse*

Gezien het gebrek aan een formele procedure beschikt de BGHM niet over de nodige statistieken inzake het aantal meldingen van defecten gedaan door mannelijke en vrouwelijke personeelsleden.

Daarnaast kunnen we wel stellen, dat de representatie van het onderhoudspersoneel op vlak van geslacht perfect evenredig is, met 1 mannelijke collega en 1 vrouwelijke collega in dienst.

De overige 3 collega's van de logistieke dienst zijn van het mannelijke geslacht.

#### *Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

De verscheidene aanbevelingen kunnen onder deze categorieën ingedeeld worden :

##### – Communicatie & statistieken :

Formele procedure opmaken inzake «Hoe defect melden?», om deze vervolgens op intranet te publiceren, en ter kennis te stellen van het gehele personeelsbestand

##### – Ergonomie :

Onderzoek instellen om de noden van mannen en vrouwen te onderzoeken, op vlak van inrichting lokalen

##### – HR – Rekrutering :

Er is -op het eerste zicht- een zeer goed verdeling inzake geslacht binnen de logistieke cel, maar als we een selectie maken op basis van niveau, dan merken we op dat er enkel mannen het niveau A en C hebben, en dat alle vrouwen niveau D hebben.

#### *Fase 4: actieplan*

Doel van de acties: Enerzijds de procedures bij alle medewerkers bekend maken, en anderzijds acties uitvoeren om ervoor te zorgen dat er geen genderongelijkheid bestaat binnen de werking van de logistieke dienst.

De uit te voeren acties zijn een verantwoordelijkheid van meerdere diensten, vandaar een onderverdeling :

En fonction du problème spécifique, la réparation est effectuée par un collaborateur de la SLRB (p.ex. réparation d'une lampe) ou il est pris contact avec une société spécialisée afin de planifier la réparation (p. ex. problème avec les ascenseurs).

#### *Étape 2: analyse*

Vu l'absence d'une procédure formelle, la SLRB ne dispose pas des statistiques nécessaires sur le nombre de signalements de dysfonctionnements faits par des membres du personnel masculins et féminins.

Nous pouvons cependant dire que la représentation du personnel d'entretien en matière de sexe est parfaitement en équilibre, avec 1 collègue masculin et 1 collègue féminine faisant partie du service.

Les 3 autres collègues du service logistique sont du sexe masculin.

#### *Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Les différentes recommandations peuvent être regroupées sous les catégories suivantes :

##### – Communication & statistiques :

Établir une procédure formelle pour signaler un dysfonctionnement afin de la publier sur l'intranet et de la notifier à tout le personnel.

##### – Ergonomie :

Examiner les besoins des hommes et des femmes en matière de l'aménagement des locaux

##### – RH – Recrutement :

A première vue, la répartition en matière de sexe au sein de la cellule logistique semble très bonne, mais en faisant une sélection sur la base du niveau, nous constatons qu'il n'y a que des hommes occupant les postes de niveau A et C et que toutes les femmes sont de niveau D.

#### *Étape 4: plan d'action*

Objectif des actions: D'une part, faire connaître les procédures à tous les collaborateurs et d'autre part, mettre en œuvre des actions permettant d'éviter les inégalités de genre dans le fonctionnement du service logistique.

La mise en œuvre des actions constitue une responsabilité de plusieurs services, voilà pourquoi nous faisons une subdivision :

- Directie Personeel & Organisatie (waaronder de logistieke cel en de cel Humaan Kapitaal vallen) :

1) Formele procedure opmaken, en laten goedkeuren door de nodige instanties, om deze vervolgens te publiceren op intranet en kenbaar te maken aan het gehele personeelsbestand.

Heel belangrijk hierbij is om het specifieke mailadres van de logistieke dienst goed te communiceren naar alle medewerkers, zodat dit actief kan gebruikt worden.

2) Medewerksters van niveau D stimuleren, en begeleiden -indien interesse- naar bevordering naar hoger niveau (Budget voorzien/vrij maken)

3) Bij aanwerving niveau D : campagne voeren inzake mannelijke kandidaten (Budget voorzien/vrij maken)

- Interne dienst van Preventie en Bescherming op het werk : Uitvoeren van een analyse om de noden van mannen en vrouwen te onderzoeken, op vlak van inrichting van de lokalen (bureaus, gemeenschappelijke ruimtes, toiletten,...) => al dan niet via een vrij te maken budget, indien externe hulp nodig.

Deze actie zullen wij pas realiseren, van zodra de renovatiewerken aan onze nieuwe gebouw zullen starten, zodat we met de opmerkingen die dan worden gegeven, rekening kunnen houden.

#### *Fase 5: opvolging en monitoring*

Volgende indicatoren worden in aanmerking genomen, om na te gaan of de resultaten bereikt werden :

- Kennis nagaan van het personeel inzake procedure « Hoe een defect melden ? » ;
- Vorming voor manager(s) organiseren, op vlak van hun rol als begeleidende coach ;
- Informeren van de medewerkers inzake bevorderingsmogelijkheden ;
- Uitgewerkte aanwercingscampagne, indien er een D-niveau wordt gerekruteerd ;
- Resultaten van de vragenlijst inzake de noden van onze medewerkers inzake inrichting van de lokalen.

### **III.22. Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (WFBHG)**

**BA 02.301.01.01.4610**

Naam/titel van de allocatie(s) :  
Werkingssubsidie vanwege de GOB voor de uitgaven verbonden met de sociale dienst huursector

- Direction Personnel & Organisation (dont la cellule logistique et la cellule Capital humain font partie) :

1) Établir une procédure formelle et la faire approuver par les instances nécessaires afin de la publier sur l'intranet et de la notifier à tout le personnel.

Il est très important de bien communiquer l'adresse e-mail spécifique du service logistique à tous les collaborateurs afin que celle-ci puisse être utilisée activement.

2) Stimuler les collaboratrices de niveau D et les accompagner - en cas d'intérêt - dans le but de les faire promouvoir par accession à un niveau supérieur (prévoir/libérer un budget)

3) En cas d'engagement d'un niveau D : mener une campagne pour engager des candidats masculins (prévoir/libérer un budget)

- Service interne de Prévention et de Protection au travail : Analyser les besoins des hommes et des femmes en matière de l'aménagement des locaux (bureaux, espaces communs, toilettes,...) => via un budget à libérer si besoin d'aide externe.

Nous réaliserons cette action dès que les travaux de rénovation du nouveau bâtiment commenceront. De cette façon, nous pouvons tenir compte des remarques formulées à ce moment-là.

#### *Étape 5: suivi et monitoring*

Les indicateurs suivants seront pris en compte afin de vérifier si les résultats ont été atteints :

- Vérifier si le personnel est au courant de la procédure pour signaler des dysfonctionnements ;
- Organiser une formation pour manager(s) concernant leur rôle en tant que coach accompagnant ;
- Informer les collaborateurs sur les possibilités de promotion ;
- Élaborer une campagne d'engagement en cas de recrutement d'un niveau D ;
- Résultats du questionnaire sur les besoins de nos collaborateurs en matière d'aménagement des locaux.

### **III.22. Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale (FLRBC)**

**AB 02.301.01.01.4610**

Subvention de fonctionnement du SPRB versée au Fonds du logement (FLRBC) pour l'accompagnement du programme social du secteur de l'Aide locative

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurhulp – Sociale diensten

Verantwoordelijke persoon :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Overeenkomstig de bepalingen van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 december 2017 betreffende de huursubsidie van het Woningfonds, is de hoofdregel die geldt voor de toewijzing van woningen de anciënniteit van de aanvraag (chronologische volgorde) die in het register is ingeschreven.

*Fase 2: analyse*

In 2020 zijn 83 nieuwe gezinnen huurders geworden van het Woningfonds.

13 woningen (16 %) werden toegewezen aan alleenstaanden, 32 woningen (39 %) werden toegewezen aan eenoudergezinnen en de rest aan koppels (38 woningen of 46 %).

Van de alleenstaanden zijn 85 % mannen. De verhouding is echter anders bij eenoudergezinnen, die in 78 % van de gevallen uit alleenstaande moeders bestaan.

De analyse van de bestaande huurders geeft de volgende resultaten :

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Conformément aux dispositions prévues dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 décembre 2017 relatif à l'aide locative du Fonds du logement, la règle principale qui prévaut en matière d'attribution de logements est l'ancienneté de la candidature (ordre chronologique) consignée dans le registre.

*Étape 2: analyse*

En 2020, 83 nouveaux ménages ont rejoint les locataires du Fonds du logement.

13 logements (16 %) ont été attribués à des personnes isolées, 32 logements (39 %) ont été attribués à des familles monoparentales et le solde à des couples (38 logements ou 46 %).

Parmi les personnes isolées, les hommes représentent 85 %. Par contre, le ratio est différent au sein des familles monoparentales qui sont composées de mères célibataires dans 78 % des cas.

L'analyse de la base « locataires » existante au 31.12.2020, indique les statistiques suivantes :



Gender_Cat	
<input checked="" type="checkbox"/> HH	100%
Koppel	42%
Vrouw	39%
Man	19%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Buiten koppels is de verhouding vrouw-man 67 %-33 %. Het percentage alleenstaande « moeders » is 73 % en het percentage alleenstaande mannen is 87 %.

Gender_Cat	
<input checked="" type="checkbox"/> Vrouw	67%
Alleenstaande vrouw (met kinderen)	73%
Alleenstaande vrouw (zonder kinderen)	27%
<input checked="" type="checkbox"/> Man	33%
Alleenstaande man (met kinderen)	13%
Alleenstaande man (zonder kinderen)	87%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

#### Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen aanbeveling. Het Fonds vervult zijn opdracht om het recht op huisvesting toegankelijk te maken voor gezinnen met een laag en middelgroot inkomen, overeenkomstig de bepalingen van het bovenvermelde gewestelijke besluit.

#### Fase 4: actieplan

Niet van toepassing.

#### Fase 5: opvolging en monitoring

Follow-up van de statistieken in 2021.

**BA 04.404.11.01.7200**

**BA 02.404.01.01.4610**

**BA 02.404.01.02.6611**

Nieuwbouw van gebouwen in het kader van de Alliantie Wonen

Werkingsubsidie vanwege de GOB voor de uitgaven verbonden aan de uitvoering van de Alliantie Wonen

Investeringsubsidie vanwege de GOB voor de uitgaven verbonden met de uitvoering van de Alliantie Wonen

Betrokken bestuur : WFBHG

Gender_Cat	
<input checked="" type="checkbox"/> LOC	100%
Couple	42%
Femme	39%
Homme	19%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>

La répartition femmes-hommes en dehors des couples est de 67 %-33 %. La proportion de mères célibataires est de 73 % et la proportion de locataires masculins isolés est de 87 %.

Gender_Cat	
<input checked="" type="checkbox"/> Femme	67%
Femme seule (avec enfants)	73%
Femme seule (sans enfant)	27%
<input checked="" type="checkbox"/> Homme	33%
Homme seul (avec enfants)	13%
Homme seul (sans enfant)	87%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>

#### Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

Pas de recommandation. Le Fonds remplit sa mission de rendre le droit au logement accessible aux familles à faibles et moyens revenus et ce, dans le respect des dispositions prévues dans l'arrêté régional susmentionné.

#### Étape 4: plan d'action

Pas d'application.

#### Étape 5: suivi et monitoring

Suivi de la statistique en 2021.

**AB 04.404.11.01.7200**

**AB 02.404.01.01.4610**

**AB 02.404.01.02.6611**

Constructions de bâtiments (Alliance Habitat)

Subvention de fonctionnement en provenance du SPRB - Alliance Habitat

Subvention d'investissement en provenance du SPRB - Alliance Habitat

Administration concernée : FLRBC

Betrokken directie : Directie Immobiliën

Proces of beleid : Productie van woningen

Verantwoordelijke persoon :

Saïd Mastari

Directeur

Said.Mastari@fonds.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De Klaverwijk bestaat uit drie woonblokken verspreid over een totale oppervlakte van 2,6 hectare tussen de Delwartstraat en de Klaverstraat in Anderlecht. Het project zal uit 466 nieuwe woningen en gemeenschapsvoorzieningen bestaan als onderdeel van het programma van de Alliantie Wonen. Het Fonds heeft de opdracht aan drie verschillende teams gegund om de architectonische aanpak te diversifiëren en esthetische variatie in het gebied aan te brengen. Met de nieuwe maatregelen van het Noodplan voor Huisvesting hoopt het Fonds een bouwvergunning te krijgen voor het eerste kwartaal van 2022.

Het project is ambitieus op het gebied van duurzaamheid en omvat de belangrijkste doelstellingen van het « Be Sustainable »-handvest. Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de biodiversiteit door het bevorderen van inheemse flora en bedreigde soorten, alsmede aan de plaatselijke fauna door het integreren van nestkasten en schuilplaatsen in de groene ruimten en op de groene daken. Er is ook voorzien in ondersteuning van de toekomstige bewoners door landschapsarchitecten en ecologen om de inrichting van het interieur van de blokken af te ronden en de groene ruimten te onderhouden.

*Fase 2 : analyse*

De sociale mix zal een integrerend deel van het project uitmaken met een kinderopvang met 50 plaatsen, drie gemeenschappelijke ontmoetingsruimten, winkels, een wasserette, een fietsenwerkplaats, een reparatiecafé en lokalen voor de vrije beroepen.

Zachte mobiliteit zal ook een belangrijke rol spelen, met een vermindering van het aantal parkeerplaatsen voor auto's (één parkeerplaats per twee woningen) ten voordele van fietsplaatsen, en het creëren van plaatsen voor autodelen.

Direction concernée : Direction Immobilière

Processus ou politique : Production immobilière

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

Saïd Mastari

Directeur

Said.Mastari@fonds.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Le Quartier des Trèfles se compose de trois îlots d'habitations répartis sur une surface totale de terrain de 2,6 hectares situés au coin des rues Delwart et des Trèfles à Anderlecht. Le Fonds a volontairement attribué le marché à trois équipes différentes afin de diversifier l'approche architecturale et d'apporter une variation esthétique au quartier. Avec les nouvelles mesures du Plan Urgence Logement, le Fonds espère se voir délivrer le permis d'urbanisme pour le premier trimestre 2022.

Projet ambitieux en termes de durabilité qui intègre les principaux objectifs de la charte « Be Sustainable ». Parmi ceux-ci, une attention toute particulière sera portée à la biodiversité en favorisant la flore indigène et les variétés en voie de disparition, ainsi que la faune locale en intégrant nichoirs et abris dans les espaces verts et sur les toitures végétalisées. Un accompagnement des futurs habitants par des architectes-paysagistes et des écologues est également prévu pour finaliser l'aménagement des intérieurs d'îlots et entretenir les espaces verts.

*Étape 2 : analyse*

La mixité sociale fera partie intégrante du projet avec une crèche de 50 places, trois espaces communs de rencontre, des commerces, un salon lavoir, un atelier vélo, un « repair café » et des locaux pour professions libérales.

La mobilité douce tiendra également une place importante avec une diminution des places de parkings « voitures » (un parking pour deux logements) au profit des emplacements vélos, ainsi que l'aménagement d'espaces pour les voitures de partage.

De Klaverwijk is ook bereikbaar met het openbaar vervoer :

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Geen specifieke aanbeveling.

*Fase 4: actieplan*

Niet van toepassing.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Voortgang van het project (zie jaarverslag 2021)

**BA 02.302.03.04.1612**

**BA 02.304.03.03.1612**

Overdracht van inkomsten door de GOB naar het Woningfonds in het kader van de huurtoeslag voor particulieren (HuurHulp)

Overdracht van inkomsten door de GOB naar het Woningfonds in het kader van de huurtoeslag voor particulieren (HuisvestingsPlan)

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurhulp – Sociale diensten

Verantwoordelijke persoon :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De herhuisvestingsvergoeding is een toelage die door « Huisvesting Brussel » aan het Woningfonds wordt betaald ten gunste van de huurders. Het doel van deze steun is huurders met een laag inkomen die ten minste één jaar in een ongeschikte woning hebben gewoond, in staat te stellen te verhuizen en gedeeltelijk een hogere huur te betalen in een nieuwe, geschikte woning.

Le quartier « Trèfles » est aussi accessible via les transports en commun :

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pas de recommandation particulière.

*Étape 4: plan d'action*

Pas d'application.

*Étape 5: suivi et monitoring*

État d'avancement du chantier (cf. Rapport annuel 2021).

**AB 02.302.03.04.1612**

**AB 02.304.03.03.1612**

Transfert de revenus au Fonds du logement dans le cadre de l'allocation loyer aux particuliers (Opérations de l'Aide Locative)

Transfert de revenus au Fonds du logement dans le cadre de l'allocation loyer aux particuliers (Opérations du Plan Logement)

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

L'allocation de relogement est une aide versée au Fonds du logement au profit des locataires par « Bruxelles Logement ». Cette aide a pour but de permettre aux locataires ayant peu de revenus et vivant depuis un an au moins dans un logement inadéquat, de déménager et de supporter partiellement un loyer plus cher dans un nouveau logement adéquat.

*Fase 2: analyse*

In 2020 zijn 54 nieuwe gezinnen huurders geworden van het Woningfonds met een aanvraag voor herhuisvestingstoelage. Dit is 65 % van de 83 nieuwe toewijzingen. 5 woningen (9 %) werden toegewezen aan alleenstaanden, 25 woningen (46 %) werden toegewezen aan eenoudergezinnen en de overige 24 woningen (44 %) werden toegewezen aan koppels.

Van alle huurders die eind 2020 in het fonds zitten, heeft 56 % een herhuisvestingstoelage ontvangen of aangevraagd.

De verhouding man-vrouw in de categorie « alleenstaand » bedraagt 56 % – 44 %. Wat betreft de eenoudergezinnen, zijn 94 % van hen alleenstaande moeders.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Het Fonds vervult zijn opdracht om het recht op huisvesting toegankelijk te maken voor gezinnen met een laag en middelgroot inkomen, in overeenstemming met de bepalingen van het gewestelijk besluit van 21 december 2017.

Het Fonds vervult zijn opdracht om kandidaat-huurders te begeleiden door hen te helpen bij de procedures voor het aanvragen van een herhuisvestingstoelage.

*Fase 4: actieplan*

Niet van toepassing.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Niet van toepassing.

Follow-up van de statistieken in 2021.

**BA 02.202.33.01.8300**

**BA 02.202.01.01.6611**

Kredietverleningen aan gezinnen

Investeringsdotatie vanwege de GOB – Hypothecaire kredieten

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

*Étape 2: analyse*

En 2020, 54 nouveaux ménages ont rejoint les locataires du Fonds du logement avec une demande d'allocation de relogement. Soit 65 % des 83 nouvelles attributions. 5 logements (9 %) ont été attribués à des personnes isolées, 25 logements (46 %) ont été attribués à des familles monoparentales et le solde de 24 logements (44 %) attribué à des couples.

Au niveau de l'ensemble des locataires du Fonds fin 2020, les locataires avec allocation de relogement accordée ou en demande représentent 56 %.

La proportion hommes-femmes de la catégorie « Isolés » suit un ratio 56 % – 44 %. Concernant les familles monoparentales avec demande d'allocation, cela concernent des mères célibataires dans 94 % des cas !

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Le Fonds remplit sa mission de rendre le droit au logement accessible aux familles à faibles et moyens revenus et ce, dans le respect des dispositions prévues dans l'arrêté régional du 21 décembre 2017.

Le Fonds remplit sa mission d'accompagnement des candidats locataires en les aidant dans les démarches visant une demande d'allocation de relogement.

*Étape 4: plan d'action*

Pas d'application.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Pas d'application.

Suivi de la statistique en 2021.

**AB 02.202.33.01.8300**

**AB 02.202.01.01.6611**

Octrois de crédits hypothécaires aux ménages

Dotation d'investissement en provenance du SPRB - Crédits hypothécaires

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Proces of beleid : Huurhulp – Sociale diensten

Verantwoordelijke persoon :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

In 2020 werden 765 kredietaanvragen ondertekend. Daarvan waren 420 aanvragen (55 %) voor één persoon bestemd: 304 aanvragen werden ondertekend door vrouwen (72 %) en 116 aanvragen door mannen.

Wat koppels betreft, maakten 514 jonge gezinnen (onder de 40) deel uit van de 765 nieuwe gezinnen, of 67 %, tegenover 61 % in 2019.

*Fase 2: analyse*

Verdeling per categorie ( koppel, vrouw, man) tegen eind 2020 :

Gender_Cat	
CRE	100%
Koppel	49%
Vrouw	37%
Man	14%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

De onderstaande tabel geeft een nauwkeuriger beeld van alleenstaanden en eenoudergezinnen.

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

En 2020, 765 demandes de crédits ont été signées. Parmi celles-ci, 420 demandes (55 %) concernaient une seule personne emprunteuse : 304 demandes ont été signées par des femmes (72 %) alors que du côté des emprunteurs, un total de 116 demandes ont été signées (28 %).

Au niveau des couples, 514 jeunes ménages (moins de 40 ans) figurent parmi les 765 nouveaux ménages emprunteurs, soit 67 %, contre 61 % en 2019.

*Étape 2: analyse*

Au niveau de l'ensemble des emprunteurs du Fonds, la répartition par catégorie (couple, femme, homme) à la fin de l'année 2020 est la suivante :

Gender_Cat	
Couple	49%
Femme	37%
Homme	14%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>

Le tableau ci-dessous donne une image plus précise des personnes seules ou isolées ainsi que des familles monoparentales.

Gender_Cat	
<b>Koppel</b>	<b>49%</b>
Koppel (met kinderen)	89%
Koppel (zonder kinderen)	11%
<b>Vrouw</b>	<b>37%</b>
Alleenstaande vrouw (met kinderen)	68%
Alleenstaande vrouw (zonder kinderen)	32%
<b>Man</b>	<b>14%</b>
Alleenstaande man (met kinderen)	21%
Alleenstaande man (zonder kinderen)	79%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Onder de vrouwelijke kredietnemers zijn alleenstaande moeders het meest representatief (68 %). Onder mannen is 79 % van de kredieten bestemd voor alleenstaanden.

#### Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het Fonds vervult zijn opdracht om het recht op huisvesting toegankelijk te maken voor personen/gezinnen met een laag en gemiddeld inkomen.

Het actieplan ter versterking van de voorlichting van de gezinnen werd voortgezet. Ondanks de moeilijke context van de gezondheidscrisis en de economische moeilijkheden van de Brusselse gezinnen heeft deze maatregel er in aanzienlijke mate toe bijgedragen dat het niveau van de toegekende kredieten op een bevredigend niveau is gebleven, met een daling van slechts 9 % ten opzichte van 2019.

#### Fase 4: actieplan

Niet van toepassing.

#### Fase 5: opvolging en monitoring

Follow-up van de statistieken in 2021.

**BA 02.203.33.01.8300**

**BA 02.203.32.01.8300**

**BA 02.203.03.03.3850**

**BA 02.203.01.01.4610**

Kredietverleningen aan gezinnen (huurwaarborg)

Voorschotten huurwaarborg aan gezinnen (BRU-HWA)

Bijdrage gezinnen voor het huurwaarborgfonds

Gender_Cat	
<b>Couple</b>	<b>49%</b>
Couple (avec enfants)	89%
Couple (sans enfant)	11%
<b>Femme</b>	<b>37%</b>
Femme seule (avec enfants)	68%
Femme seule (sans enfant)	32%
<b>Homme</b>	<b>14%</b>
Homme seul (avec enfants)	21%
Homme seul (sans enfant)	79%

Parmi les emprunteuses, ce sont les mères célibataires qui sont les plus représentatives (68 %). Du côté des hommes, 79 % des crédits concernent des personnes seules.

#### Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

Le Fonds remplit sa mission de rendre le droit au logement accessible aux personnes/familles à faibles et moyens revenus.

Le plan d'action pour renforcer l'information des ménages a été poursuivi. Malgré le contexte difficile de la crise sanitaire et les difficultés économiques des ménages bruxellois, cette mesure a fortement contribué à maintenir le niveau de crédits octroyés à un niveau satisfaisant seulement en recul de 9 % par rapport à 2019.

#### Étape 4: plan d'action

Pas d'application.

#### Étape 5: suivi et monitoring

Suivi de la statistique en 2021.

**AB 02.203.33.01.8300**

**AB 02.203.32.01.8300**

**AB 02.203.03.03.3850**

**AB 02.203.01.01.4610**

Octrois de crédits (prêt à tempérament) aux personnes/ménages pour couvrir les garanties locatives (HGL) ;

Octrois d'avances récupérables aux personnes/ménages pour couvrir les garanties locatives (BRU-GAL)

Contribution des familles pour le fonds de garantie locative (BRU-GAL)

Werkingsubsidie vanwege de GOB voor de uitgaven verbonden met de uitvoering van de huurwaarborg

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurhulp – Sociale diensten

Verantwoordelijke persoon :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

In 2020 hebben 763 gezinnen een tussenkomst gekregen voor de samenstelling van de huurwaarborg ten opzichte van 1.132 gezinnen in 2019. 421 via een renteloos krediet op afbetaling en 342 door zich aan te sluiten bij het mutualistische BRU-HWA-fonds.

*Fase 2: analyse*

Eenoudergezinnen vormen de meerderheid van de gezinnen die van dit type financiering gebruikmaken. Deze gezinnen vertegenwoordigen 77 % van de huurwaarborggezinnen en 82 % van de BRU-HWA-gezinnen.

In 2020 ziet de onderverdeling per categorie (koppel, vrouw, man) er als volgt uit :

Gender_Cat	
<input checked="" type="checkbox"/> BRU	59%
Koppel	11%
Vrouw	49%
Man	41%
<input checked="" type="checkbox"/> HGL	41%
Koppel	18%
Vrouw	52%
Man	30%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

BRU-HWA

Subvention de fonctionnement en provenance du SPRB - Garantie locative

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

763 ménages ont obtenu une aide pour constituer la garantie locative au cours de l'année 2020, contre 1.132 ménages en 2019 : 421 (55 %) au moyen d'un crédit à tempérament à taux zéro et 342 (45 %) en s'affiliant au fonds mutuelliste BRU-GAL.

*Étape 2: analyse*

Les familles monoparentales représentent la majorité des ménages qui utilisent ce type de financement. Ces ménages représentent 77 % des ménages emprunteurs HGL et 82 % des ménages adhérents BRU-GAL.

En 2020, la répartition par catégorie (couple, femme, homme) se présente comme suit :

Gender_Cat	
<input checked="" type="checkbox"/> BRU	59%
Couple	11%
Femme	49%
Homme	41%
<input checked="" type="checkbox"/> HGL	41%
Couple	18%
Femme	52%
Homme	30%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>
Type	BRU

BRU-GAL

49 % vrouwen en 41 % mannen gebruiken deze financiële bijstand om de nodige huurwaarborg te geven bij de ondertekening van een huurovereenkomst.

HGL

52 % vrouwen en 30 % mannen gebruiken dit krediet.

Gender_Cat	
<b>Koppel</b>	<b>11%</b>
Koppel (met kinderen)	66%
Koppel (zonder kinderen)	34%
<b>Vrouw</b>	<b>49%</b>
Alleenstaande vrouw (met kinderen)	40%
Alleenstaande vrouw (zonder kinderen)	60%
<b>Man</b>	<b>41%</b>
Alleenstaande man (met kinderen)	9%
Alleenstaande man (zonder kinderen)	91%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Onder mannen is er een hoog percentage (91 %) alleenstaanden die BRU-HWA gebruiken. Het percentage alleenstaanden onder vrouwen is 60 %.

Gender_Cat	
<b>Koppel</b>	<b>18%</b>
Koppel (met kinderen)	78%
Koppel (zonder kinderen)	22%
<b>Vrouw</b>	<b>52%</b>
Alleenstaande vrouw (met kinderen)	63%
Alleenstaande vrouw (zonder kinderen)	37%
<b>Man</b>	<b>30%</b>
Alleenstaande man (met kinderen)	13%
Alleenstaande man (zonder kinderen)	87%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Onder mannen is er een hoog percentage (87 %) van alleenstaanden die gebruik maken van HGL-kredieten. Alleenstaande moeders vertegenwoordigen 63 % van de vrouwen.

### Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het Fonds vervult zijn opdracht om het recht op huisvesting toegankelijk te maken voor personen/gezinnen met een laag en gemiddeld inkomen.

Sinds de oprichting van het BRU-HWA-fonds in 2018 is het aantal geweigerde subsidies sterk gedaald, wat aantoont dat de doelstelling van het onderlinge fonds wordt bereikt.

49 % des femmes et 41 % des hommes ont recours à cette aide financière pour fournir la garantie locative nécessaire lors de la signature d'un contrat de location.

HGL

52 % des femmes et 30 % des hommes ont recours à ce crédit pour fournir la garantie locative nécessaire lors de la signature d'un contrat de location.

Type_Contrat		BRU
<b>Gender_Cat</b>		
<b>Couple</b>		<b>11%</b>
Couple (avec enfants)		66%
Couple (sans enfant)		34%
<b>Femme</b>		<b>49%</b>
Femme seule (avec enfants)		40%
Femme seule (sans enfant)		60%
<b>Homme</b>		<b>41%</b>
Homme seul (avec enfants)		9%
Homme seul (sans enfant)		91%
<b>Grand Total</b>		<b>100%</b>

Parmi les hommes, il y a une forte proportion (91 %) de personnes isolées qui utilisent l'aide BRU-GAL. Les personnes isolées représentent 60 % des femmes adhérentes.

Type_Contrat		HGL
<b>Gender_Cat</b>		
<b>Couple</b>		<b>18%</b>
Couple (avec enfants)		78%
Couple (sans enfant)		22%
<b>Femme</b>		<b>52%</b>
Femme seule (avec enfants)		63%
Femme seule (sans enfant)		37%
<b>Homme</b>		<b>30%</b>
Homme seul (avec enfants)		13%
Homme seul (sans enfant)		87%
<b>Grand Total</b>		<b>100%</b>

Parmi les hommes, il y a une forte proportion (87 %) de personnes isolées qui utilisent le crédit HGL. Les mères célibataires représentent 63 % des emprunteuses.

### Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

Le Fonds remplit sa mission de rendre le droit au logement accessible aux personnes/familles à faibles et moyens revenus.

Depuis la création du fonds BRU-GAL en 2018, le nombre d'aides refusées a fortement chuté, ce qui démontre que l'objectif du fonds mutuelliste est atteint. Ce fonds offre



Dit fonds biedt een concrete oplossing voor huishoudens die geen toegang hebben tot consumentenkrediet vanwege een schuldenprobleem of omdat hun inkomen te onzeker is.

*Fase 4: actieplan*

Niet van toepassing.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Follow-up van de statistieken in 2021.

**BA 04.402.11.02.7200 B/C**

**BA 02.402.03.03.0810 DR**

Investerings in gebouwen in verband met door het Gewest gedelegeerde opdrachten

Overdracht van inkomsten van GOB - GO « La Braise »

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Immobiliën

Proces of beleid : Productie van woningen

Verantwoordelijke persoon :

Saïd Mastari

Directeur

Said.Mastari@fonds.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het betreft de projecten « La Braise » en « La Clairière ».

« La Braise » is een opvangcentrum voor volwassenen met een cerebraal motorische stoornis (mannen en vrouwen).

Het project ligt dicht bij buslijn 46. Er zijn parkeerplaatsen gereserveerd voor de minibusjes waarmee de bewoners worden vervoerd.

De missie van « La Clairière » is bij te dragen aan de algemene ontwikkeling (lichamelijk, geestelijk en

en effet une solution concrète aux ménages qui n'ont pas accès au crédit à la consommation en raison d'un problème d'endettement ou du fait de revenus trop précaires.

*Étape 4: plan d'action*

Pas d'application.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi de la statistique en 2021.

**AB 04.402.11.02.7200 B/C**

**AB 02.402.03.03.0810 DR**

Investissements en bâtiments relatifs aux missions déléguées par la Région

Transfert de revenus de SPRB - MD « La Braise »

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction Immobilier

Processus ou politique : Production immobilière

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

Saïd Mastari,

Directeur

Said.Mastari@fonds.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cela concerne les projets « La Braise » et « La Clairière ».

« La Braise » est un centre d'accueil pour adultes cérébrolésés (hommes et femmes).

Le projet se situe à proximité de la ligne de bus 46. Des emplacements de parking sont réservés pour les mini bus destinés au transport des résidents.

« La Clairière » a pour mission de contribuer au développement global (physique, mental et affectif) et au bien-être

emotioneel) en het welzijn van mensen met een verstandelijke handicap, met respect voor hun verschillen, hun specifieke behoeften en hun omgeving.

Het project ligt vlak naast het metrostation Vandervelde. Parkeerplaatsen zijn gereserveerd voor de minibusjes die de bewoners vervoeren.

*Fase 2: analyse*

De ligging van de projecten in de nabijheid van het openbaar vervoer maakt het voor iedereen mogelijk om er te komen zonder dat een bepaalde categorie van personen wordt benadeeld. Het ontwerp van het project integreert de toegankelijkheid van de faciliteiten voor personen met beperkte mobiliteit.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Geen specifieke aanbeveling.

*Fase 4: actieplan*

Niet van toepassing.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Voortgang van het project (zie jaarverslag 2021).

**BA 02.204.33.01.8300**

**BA 02.204.01.01.4610**

Kredietverleningen aan gezinnen (Brusselse Groene Leningen (BGL))

Werkingsubsidie vanwege het GOB voor de uitgaven verbonden met de uitvoering van de Brusselse Groene Leningen

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurhulp – Sociale diensten

Verantwoordelijke persoon :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

de la personne atteinte d'une déficience intellectuelle, dans le respect de ses différences, de ses besoins spécifiques et de son environnement.

Le projet se situe juste au pied de la station de métro Vandervelde. Des emplacements de parking sont réservés pour les mini bus destinés au transport des résidents.

*Étape 2: analyse*

La localisation des projets près des transports en commun permet à chacun de s'y rendre sans pénaliser une catégorie de personnes. La conception du projet intègre l'accessibilité des installations aux personnes à mobilité réduite.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pas de recommandation particulière.

*Étape 4: plan d'action*

Pas d'application.

*Étape 5: suivi et monitoring*

État d'avancement du chantier (cf. Rapport annuel 2021).

**AB 02.204.33.01.8300**

**AB 02.204.01.01.4610**

Octrois de crédits aux ménages (Prêts Verts Bruxellois)

Subvention de fonctionnement en provenance du SPRB - Prêt vert bruxellois

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Er werden 207 groene leningen afgesloten, 22 % minder dan in 2019 (265 leningen), voor een totaalbedrag van 1.754.750 euro, tegen een gemiddelde debetrentevoet van 0,44 %. 76 % van de woningen bevindt zich in een van de volgende 6 gemeenten: Anderlecht (31 %), Sint-Jans-Molenbeek (23 %), Ganshoren (7 %), Jette (6 %), Schaerbeek (5 %) en Koekelberg (4 %). De helft van de kredieten is bestemd voor de vervanging van buitenschrijnwerk, 36 % voor de installatie van een efficiënt verwarmingssysteem en meer dan 12 % voor de isolatie van gevels en daken.

*Fase 2: analyse*

De verdeling per categorie (koppel, vrouw, man) ziet er eind 2020 als volgt uit :

Gender_Cat	
<b>BGL</b>	<b>100%</b>
Koppel	47%
Vrouw	47%
Man	6%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Er is een hoog percentage vrouwen dat een « groene lening » afsluit, uitsluitend om werkzaamheden ter verbetering van de energieprestaties van de woning te financieren. De onderstaande tabel geeft een nauwkeuriger beeld van het klantenprofiel :

Gender_Cat	
<b>Koppel</b>	<b>47%</b>
Koppel (met kinderen)	95%
Koppel (zonder kinderen)	5%
<b>Vrouw</b>	<b>47%</b>
Alleenstaande vrouw (met kinderen)	81%
Alleenstaande vrouw (zonder kinderen)	19%
<b>Man</b>	<b>6%</b>
Alleenstaande man (met kinderen)	25%
Alleenstaande man (zonder kinderen)	75%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Onder de vrouwen zijn alleenstaande moeders het meest representatief (81 %). Bij mannen zijn alleenstaande mannen het meest representatief (75 %).

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

207 Prêts Verts ont été conclus, soit 22 % de moins qu'en 2019 (265 crédits), pour un total de 1.754.750 euros, au taux d'intérêt débiteur moyen de 0,44 %. 76 % des logements se situent dans l'une des 6 communes suivantes: Anderlecht (31 %), Molenbeek-Saint-Jean (23 %), Ganshoren (7 %), Jette (6 %), Schaerbeek (5 %) et Koekelberg (4 %). La moitié des sommes prêtées sont affectées au remplacement des menuiseries extérieures, 36 % à l'installation d'un système de chauffage performant et plus de 12 % à l'isolation des façades et des toitures.

*Étape 2: analyse*

La répartition par catégorie (couple, femme, homme) à la fin de l'année 2020 est la suivante :

Gender_Cat	
<b>Couple</b>	<b>47%</b>
Femme	47%
Homme	6%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>

On note une forte proportion de femmes qui souscrivent un « Prêt Vert » destiné exclusivement à financer des travaux permettant l'amélioration de la performance énergétique du logement. Le tableau ci-dessous donne une image plus précise du profil des clients :

Gender_Cat	
<b>Couple</b>	<b>47%</b>
Couple (avec enfants)	95%
Couple (sans enfant)	5%
<b>Femme</b>	<b>47%</b>
Femme seule (avec enfants)	81%
Femme seule (sans enfant)	19%
<b>Homme</b>	<b>6%</b>
Homme seul (avec enfants)	25%
Homme seul (sans enfant)	75%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>

Parmi les emprunteuses, ce sont les mères célibataires qui sont les plus représentatives (81 %) et profitent de ce crédit à faible taux. Du côté des emprunteurs, 75 % des demandes de crédits concernent des hommes isolés.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Vanaf 2019 zoekt het Fonds, in partnerschap met Leefmilieu Brussel en vanaf 2020 ook met Urban Brussels, naar een meer flexibele formule om de « Brusselse Groene Lening » te ontwikkelen.

*Fase 4: actieplan*

Zie Stap 3.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Follow-up van de statistieken in 2021.

**BA 0x.xxx.07.01.1111**

**BA 0x.xxx.07.02.1112**

**BA 0x.xxx.07.03.1120**

**BA 0x.xxx.07.04.1131**

**BA 0x.xxx.07.05.1140**

Bezoldiging volgens weddeschalen (1111)

Overige bezoldigingselementen (1112)

Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers (1120)

Directe toelagen (1131)

Lonen in natura (1140)

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Algemene directie

Proces of beleid : dienst Human Resources

Verantwoordelijke persoon :

Catherine Scheid

Directeur-generaal

catherine.scheid@fonds.brussels

Ann-Christy Kambaji

Verantwoordelijke HR

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Depuis 2019, en partenariat avec Bruxelles Environnement et depuis 2020, également avec Urban Brussels, le Fonds recherche une formule plus souple pour faire évoluer le « Prêt Vert Bruxellois ».

*Étape 4: plan d'action*

Voir Etape 3.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi de la statistique en 2021.

**AB 0x.xxx.07.01.1111**

**AB 0x.xxx.07.02.1112**

**AB 0x.xxx.07.03.1120**

**AB 0x.xxx.07.04.1131**

**AB 0x.xxx.07.05.1140**

Rémunération suivant les barèmes (1111)

Autres éléments de la rémunération (1112)

Cotisations sociales à charge des employeurs (1120)

Allocations directes (1131)

Salaires en nature (1140)

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Service des Ressources Humaines

Personnes responsables :

Catherine Scheid

Directrice générale

catherine.scheid@fonds.brussels

Ann-Christy Kambaji

Responsable RH

ann-christy.kambaji@fonds.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Sociale balans van 2020 vergeleken met de situatie van 2019 :

In boekjaar 2020					
Gemiddeld aantal werknemers	Totaal	Vrouwen	Mannen	%Vrouwen	%Mannen
Totaal VTE's	163,7	98,1	65,6	60%	40%
Personeelskosten					
Totaal	11.841.670	6.742.056	5.099.614	57%	43%

In boekjaar 2019					
Gemiddeld aantal werknemers	Totaal	Vrouwen	Mannen	%Vrouwen	%Mannen
Totaal VTE's	164,5	98,9	65,6	60%	40%
Personeelskosten					
Totaal	12.219.566	6.804.921	5.414.644	56%	44%

De bovenstaande tabellen wijzen op stabiliteit in 2020 ten opzichte van 2019, zowel wat het aantal VTE's als het loonkosten percentage betreft.

Het verschil in salarismassa wordt verklaard door de verdeling over functiecategorieën.

Categ_Fct	M/V	
	V	M
2	11%	20%
3	26%	14%
4	26%	16%
5	27%	28%
6	5%	11%
7	5%	12%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

ann-christy.kambaji@fonds.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Bilan social 2020 en comparaison avec la situation de 2019 :

Au cours de l'exercice 2020					
Nombre moyen de travailleurs	Total	Femmes	Hommes	%Femmes	%Hommes
Total ETP	163,7	98,1	65,6	60%	40%
Frais de personnel					
Total	11.841.670	6.742.056	5.099.614	57%	43%

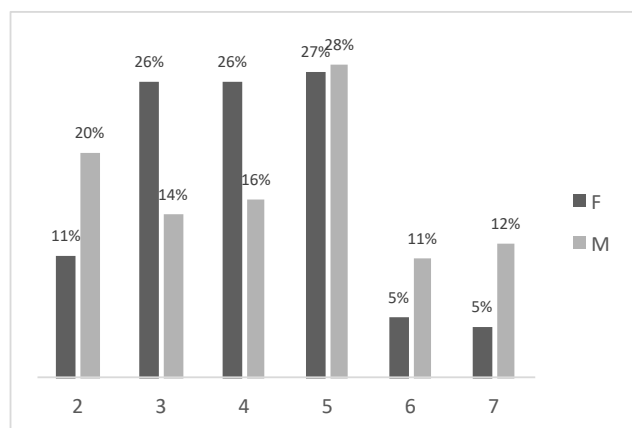
  

Au cours de l'exercice 2019					
Nombre moyen de travailleurs	Total	Femmes	Hommes	%Femmes	%Hommes
Total ETP	164,5	98,9	65,6	60%	40%
Frais de personnel					
Total	12.219.566	6.804.921	5.414.644	56%	44%

Les tableaux ci-dessus indiquent une stabilité en 2020 vs. 2019 en terme d'ETP ainsi que de pourcentage de la masse salariale.

Pour expliquer la légère différence en terme de masse salariale, l'analyse par catégorie de fonctions indique la répartition suivante :

Categ_Fct	F/M	
	F	M
2	11%	20%
3	26%	14%
4	26%	16%
5	27%	28%
6	5%	11%
7	5%	12%
<b>Grand Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Er is een hoger percentage (x2) mannelijke collega's in functiecodes 6 en 7. Het percentage deeltijdse werknemers bedraagt 11 %. De verhouding tussen vrouwen en mannen onder deeltijdse werknemers is 65 %-35 %. Dit verklaart ook het verschil in personeelskosten.

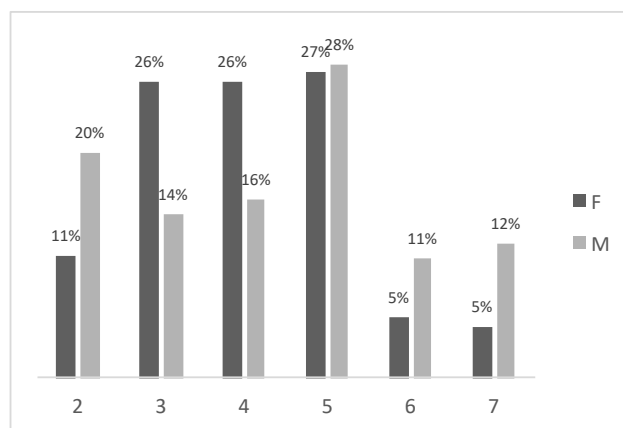
In boekjaar 2020			
Aantal werknemers per 31.12	Totaal	Vrouwen	Mannen
Voltijd	154	58%	42%
Deeltijds	20	65%	35%

De « deeltijdse » ratio van het Woningfonds is lager dan de cijfers gepubliceerd door het Belgische bureau voor de statistieken (STATBEL), dat stelt dat « deeltijdarbeid 42,5 % van de vrouwelijke werknemers en 11,8 % van de mannelijke werknemers betreft ».

In boekjaar 2020				
Aantal werknemers per 31.12	Vrouwen	Mannen	% Vrouwen	% Mannen
Voltijd	89	65	87%	90%
Deeltijds	13	7	13%	10%
	102	72	100%	100%

De statistieken van het Fonds tonen aan dat slechts 13 % van de vrouwen deeltijds werkt, vergeleken met 42,5 % op nationaal niveau. Het percentage deeltijds werk onder mannelijke werknemers ligt « in de lijn » van het nationale gemiddelde.

Het pariteitsbeginsel wordt nageleefd op het niveau van de Raad van Bestuur van de onderneming, die uit twee vrouwelijke en twee mannelijke directeurs bestaat.



On observe un pourcentage plus élevé (x2) de collègues masculins dans des codes fonctionnels 6 et 7 ce qui explique la légère différence de frais de personnel entre hommes et femmes. La proportion de travailleurs en temps partiel est de 11 %. La proportion femmes-hommes parmi les temps partiels est de 65 %-35 %. Cela explique aussi la différence au niveau de la masse salariale.

Au cours de l'exercice 2020			
Nombre de travailleurs au 31.12	Total	Femmes	Hommes
Temps plein	154	58%	42%
Temps partiel	20	65%	35%

Le ratio « temps partiel » du Fonds du logement est inférieur aux chiffres publiés par l'office belge de statistique (STATBEL) qui mentionne que « le travail à temps partiel concerne 42,5 % des femmes salariées et 11,8 % des hommes salariés ».

Au cours de l'exercice 2020				
Nombre de travailleurs au 31.12	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
Temps plein	89	65	87%	90%
Temps partiel	13	7	13%	10%
	102	72	100%	100%

Les statistiques du Fonds du Logement indiquent que seulement 13% des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 42,5% au niveau national. Le pourcentage des temps partiels parmi les hommes salariés est « conforme » à la moyenne du pays.

Le principe de parité est respecté au niveau du Conseil de direction de l'entreprise composé de deux directrices et deux directeurs.

*Fase 2: analyse*

De genderverdeling (V/M) blijft tussen 2020 en 2019 gelijk (60 %-40 %) in termen van VTE's. Er is echter een kleine « correctie » wat de loonmassa betreft.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Geen specifieke aanbeveling op dit moment. Indien in 2021 echter een significant verschil (>15 %) in de verhouding « Totaal VTE » of « Personeelskosten » zou worden vastgesteld, zou in de HR-afdeling een analyse kunnen worden gestart om de oorzaken daarvan te achterhalen.

*Fase 4: actieplan*

Niet van toepassing.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Follow-up van de statistieken in 2021.

**BA 02.402.03.01.7632**

**BA 02.403.03.02.7632**

**BA 02.404.03.02.7632**

Verkoop woningen en terreinen aan gezinnen - andere programma's

Verkoop woningen en terreinen aan gezinnen - HuisvestingsPlan (mix huur/verkoop)

Verkoop woningen en terreinen aan gezinnen - Alliantie Wonen

Betrokken bestuur : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Verkoop van woningen

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

*Étape 2: analyse*

La répartition femmes-hommes reste identique entre 2020 et 2019 (60 %-40 %) en terme d'ETP. Par contre, on note une légère « correction » du point de vue de la masse salariale.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pas de recommandation particulière pour le moment. Cependant, si une variation significative (>15 %) du ratio « Total ETP » ou « Frais de personnel » devait être observée en 2021, une analyse pourrait être initiée au service RH pour en déterminer les raisons.

*Étape 4: plan d'action*

Pas d'application.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Suivi des statistiques en 2021.

**AB 02.402.03.01.7632**

**AB 02.403.03.02.7632**

**AB 02.404.03.02.7632**

Vente logements et terrains aux ménages - Autre programme

Vente logements et terrains aux ménages - lié au PRL (mixité location-vente)

Vente logements et terrains aux ménages - Alliance Habitat

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Ventes de biens immobiliers

Personnes responsables :

Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI

Directeur

Anne.MusimuZayNeMpungi@wflf.be

Frédéric SOHET

Diensthooft (verkoop)

frederic.sohet@fonds.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

In de loop van 2020 werden 3 nieuwe projecten met 267 bijkomende woningen op de markt gebracht, bovenop de 9 sites die in 2019 reeds te koop werden aangeboden. Omwille van de gezondheidscrisis werden de bezoeken in eerste instantie stilgelegd. Dankzij de verkoop op plan van de projecten « Steyls » en « Erasmus » kon de activiteit van de sector verkoop van woningen gelukkig blijven doorlopen. Enkel voor de ondertekening van de akte bij de notaris was een fysieke aanwezigheid vereist. De toegelaten bezoeken konden in mei worden hervat met een nieuwe procedure. In november mocht een medewerker van het Fonds de bezoeken bijwonen, zoals het geval was voor immobiliënkantoren. De procedure voor de ondertekening van de offertes moest eveneens worden aangepast.

Deze gezondheidsmaatregelen hebben een impact gehad op het aantal bezoeken, dat van 1.352 in 2019 is gedaald naar 849 in 2020, wat neerkomt op een daling van 37 %. Er werden 127 woningen verkocht onder het statuut van het vastgesteld recht, ten opzichte van 160 in 2019, wat neerkomt op een daling van 21 %. Van de 128 authentieke aankoopaktes die werden verleden in 2020 en voornamelijk betrekking hadden op een woning, werden er 115 (90 %) gefinancierd met een krediet van het Fonds

*Fase 2: analyse*

Wat de 127 woningverkoop in 2020 betreft, werden 55 aanbiedingen gedaan door koppels en de rest (72) door alleenstaanden. Onder deze laatste categorie waren er 27 mannen, van wie er 23 geen personen ten laste hadden, en vooral 45 vrouwen, van wie er 25 ten minste één persoon ten laste hadden.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Geen specifieke aanbevelingen.

Het Fonds houdt zich aan zijn opdracht om het recht op woningbezit toegankelijk te maken voor mensen met een beperkt inkomen. Van de kredietnemers van het Fonds had 83 % van de gezinnen een inkomen dat binnen de barema's voor sociale huisvesting viel, 14 % had een bescheiden inkomen en een kleine 3 % had een middelgroot inkomen.

Frédéric SOHET

Chef de Service (Ventes)

frederic.sohet@wffl.be

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Trois nouveaux projets, soit 267 logements supplémentaires, ont été mis en vente dans le courant de l'année 2020, en plus des 9 sites déjà commercialisés en 2019. En raison de la crise sanitaire, les visites ont été dans un premier temps suspendues. Heureusement, la vente sur plan des projets « Steyls » et « Erasme » a permis de maintenir l'activité du secteur des ventes de logements, avec comme seul contact physique la signature de l'acte auprès du notaire. Les visites autorisées ont pu reprendre au mois de mai avec une nouvelle procédure. Au mois de novembre, la présence d'un collaborateur du Fonds a été autorisée, tout comme pour les agences immobilières. La procédure pour la signature des offres a aussi dû être adaptée.

Ces mesures sanitaires ont eu un impact sur le nombre de visites, qui est passé de 1.352 en 2019 à 849 en 2020, soit une baisse de 37 %. Finalement, 127 logements ont été vendus sous le statut du droit constaté (offre acceptée par le Fonds sans clause suspensive), contre 160 en 2019, soit une baisse de 21 %. Parmi les actes authentiques signés en 2020, 115 acquisitions (90 %) ont été financées par un crédit du Fonds du logement.

*Étape 2: analyse*

En ce qui concerne les 127 ventes de logement en 2020, 55 offres ont été faites par des couples et le reste (72) par des personnes seules. Parmi cette dernière catégorie, on note 27 hommes dont 23 sans personne à charge et surtout 45 femmes dont 25 avec au moins une personne à charge.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pas de recommandation particulière.

Le Fonds respecte sa mission de rendre possible le droit à la propriété accessible pour les personnes avec des revenus limités. En effet, parmi les emprunteurs du Fonds, 83 % des ménages avaient des revenus relevant des barèmes du logement social, 14 % disposaient de revenus modestes et un petit 3 % présentaient des revenus moyens.



Van de gezinnen die hun hypotheek niet bij het Fonds hebben afgesloten, viel het inkomen van 62 % binnen de barema's voor de sociale huisvesting, 7 % een « bescheiden » inkomen en 31 % een middelgroot inkomen.

*Fase 4: actieplan*

Niet van toepassing.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Follow-up van de statistieken in 2021.

**III.23. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit**

**BA 31.002301020310**

BE-HOME Premie

Betrokken bestuur : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

Betrokken directie : alles directies

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

Dirk DE SMEDT, directeur général et ordonnateur, ddesmedt@fisc.brussels

Jérémy UHR, directeur général-adjoint, juhr@fisc.brussels

Ann Vandenmeersche, Directrice de service, avandenmeersche@fisc.brussels

Dirk WAEYTENS, Directeur P&O, dwaeytens@fisc.brussels

Contactpersoon : Jacqueline FEDE, Coördinator P&O, jfede@fisc.brussels

*Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De premie BE HOME moet de financiële druk van de verhoogde onroerende voorheffing compenseren voor Brusselse huiseigenaars.

Om de premie BE HOME te genieten, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op 1 januari van het jaar waarvoor de premie wordt toegekend :

Parmi les ménages qui n'ont pas contracté leur crédit hypothécaire au Fonds, 62 % relevaient des barèmes de revenus du logement social, 7 % disposaient de revenus « modestes » et 31 % de revenus moyens.

*Étape 4: plan d'action*

Pas d'application.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Pas nécessaire vu qu'il s'agit d'un projet avec une durée de vie limitée.

**III.23. Service public régional de Bruxelles Fiscalité**

**AB 31.002301020310**

Prime BE HOME

Administration concernée : Service public régional de Bruxelles Fiscalité

Direction concernée : toutes les directions

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

Dirk DE SMEDT, directeur général et ordonnateur, ddesmedt@fisc.brussels

Jérémy UHR, directeur général-adjoint, juhr@fisc.brussels

Ann Vandenmeersche, Directrice de service, avandenmeersche@fisc.brussels

Dirk WAEYTENS, Directeur P&O, dwaeytens@fisc.brussels

Personne de contact : Jacqueline Fede, Coordinatrice P&O, jfede@fisc.brussels

*Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La prime BE HOME compense l'augmentation du précompte immobilier pour les propriétaires bruxellois.

Pour bénéficier de la prime BE HOME, vous devez remplir les conditions suivantes au 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour laquelle la prime est accordée :

Men moet houder zijn van een zakelijk recht op een onroerend goed gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en men is daar ook gedomicilieerd ;

Men is de bestemming van het aanslagbiljet van de onroerende voorheffing voor desbetreffend goed.

Houders van een zakelijk recht zijn de volle eigenaar, bezitter, erfpachter, opstalhouder of vruchtgebruiker van een onroerend goed.

De premie wordt éénmaal toegekend per jaar en per huishouden.

Een alleenstaande wordt hier beschouwd als een huishouden. De premie BE HOME wordt automatisch afgetrokken van het bedrag van uw onroerende voorheffing.

Concreet zal het systeem bij de eigenaars van een onroerend goed nagaan of zij daar gedomicilieerd zijn, en indien dit het geval is, zal de be-home-premie in mindering worden gebracht op de onroerende voorheffing. Deze premie wordt echter slechts aan één enkele persoon uitgekeerd, die wordt bepaald aan de hand van een reeks zeer specifieke criteria (met andere woorden, de persoon die de toekenning van de premie mogelijk maakt, profiteert niet noodzakelijkerwijs zelf, of niet volledig).

Na de selectie van de in aanmerking komende zakelijke rechten (voor de onroerende voorheffing) en het uitsluiten van overledenen, faillissementen, enz., wordt de ontvanger van de Be-Home premie gekozen volgens de volgende regels :

- a) Indeling op het soort zakelijke rechten
- b) Indeling in aflopende volgorde op het aandeel van rechts in rem (1/2 voor 1/3)
- c) Voorrang voor de houder die zijn woonplaats of zetel heeft in de gemeente waar het perceel zich bevindt, anders sortering in opklimmende volgorde op postcode van de gemeenten voor de overigen
- d) Voorrang voor natuurlijke personen boven rechtspersonen
- e) indeling in oplopende volgorde op geboortedatum
- f) Alfabetisch gesorteerd op achternaam
- g) indelen in oplopende volgorde op RR- of R bis-nummer.

Criterium f. was in SPF FIN (vóór 2018) « voorrang voor mannelijke personen », maar BF heeft dit gewijzigd om deze genderongelijkheid op te heffen.

Vous êtes titulaire d'un droit réel sur un bien immobilier situé dans la Région de Bruxelles-Capitale et vous y êtes domicilié(e) ;

Vous êtes le/la destinataire de l'avertissement-extrait de rôle pour le précompte immobilier du bien en question ;

Les titulaires de droits réels sont le plein propriétaire, le possesseur, l'emphytéote, le superficiaire ou l'usufruitier d'un bien immobilier ;

La prime est accordée une fois par an et par ménage ;

Une personne isolée est considérée comme un ménage. La prime BE HOME est automatiquement déduite du montant de votre précompte immobilier.

Concrètement, le système vérifiera auprès des propriétaires s'ils y sont domiciliés et, dans l'affirmative, la prime BE HOME sera déduite du précompte immobilier. Toutefois, cette prime ne sera versée qu'à une seule personne, qui sera déterminée sur la base d'une série de critères très précis (en d'autres termes, la personne qui ouvre le droit à la prime n'en bénéficiera pas nécessairement elle-même, ou pas entièrement).

Après la sélection des droits réels éligibles (pour le précompte immobilier) et exclu les personnes décédées, les faillites, etc., le bénéficiaire de la prime BE HOME est choisi selon les règles suivantes :

- a) Classement selon le type de droits réels ;
- b) Classement par ordre décroissant en fonction de la part du droit réel (1/2 avant 1/3) ;
- c) Priorité au titulaire qui a sa résidence ou son siège social dans la commune où se trouve la parcelle, sinon classement par ordre croissant du code postal des communes pour les autres ;
- d) Priorité aux personnes physiques sur les personnes morales ;
- e) Classement par ordre croissant de la date de naissance ;
- f) Tri par ordre alphabétique des noms de famille ;
- g) Classement par ordre croissant du numéro de registre national ou numéro bis.

Au SPF FIN (avant 2018), le critère f. était « priorité aux personnes de sexe masculin », mais BF a modifié cela pour supprimer cette disparité.

In het kader van de voorbereiding van deze ordonnantie werd toenmalig een gendertest uitgevoerd (zie bijlage).

*Fase 2: analyse*

De onroerende voorheffing wordt berekend op basis van het kadastrale inkomen van het onroerend goed. Ze wordt, ongeacht het geslacht, op precies dezelfde manier berekend.

De belastingplichtigen (mannen en vrouwen hierbij uiteraard op gelijke voet) moeten zich houden aan de gewestelijke belasting net zoals ze zich aan de belasting hielden wanneer het de federale overheid was die de dienst hiervan uitvoerende.

Opmerking : de be-home premie wordt uitgekeerd aan het oudste lid van het gezin. Gezien over het algemeen de man ouder is dat de vrouw binnen een gezin, zullen mannen vaker de be-home premie ontvangen dan de vrouwen in het BHG.

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Een mogelijk voorstel zou kunnen zijn om punt e. en g. te schrappen in de lijst. Een ander mogelijk voorstel is om een hogere premie te geven aan personen van eenoudergezinnen.

*Fase 4: actieplan*

n.v.t

*Fase 5: opvolging en monitoring*

n.v.t

**BA 31.001.66.02.1112**

Tweetaligheidspremie en premies voor vormingen

Betrokken bestuur : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit.

Betrokken directie : alle directies van GOBF

Proces : In deze allocatie zitten alle premies voor de agenten van BF ; We hebben de tweetaligheidspremie en premie voor vormingen.

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

Dans le cadre de la préparation de cette ordonnance, un test de genre a été réalisé à l'époque (voir annexe).

*Étape 2: analyse*

Le précompte immobilier est calculé sur la base du revenu cadastral du bien immobilier. Il est calculé exactement de la même manière, quel que soit le sexe.

Les contribuables (hommes et femmes sur un pied d'égalité) doivent se conformer à l'impôt régional tout comme ils se sont conformés à l'impôt autrefois géré par le Fédéral.

Remarque : la prime BE HOME est versée au membre le plus âgé du ménage. Comme en général l'homme est plus âgé que la femme dans le ménage, les hommes reçoivent plus souvent la prime BE HOME dans la RBC.

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Une proposition possible serait de supprimer les points e. et g. de la liste. Une autre proposition possible serait d'accorder une prime plus élevée aux personnes issues de familles monoparentales.

*Étape 4: plan d'action*

n/a

*Étape 5: suivi et monitoring*

n/a

**AB 31.001.66.02.1112**

Primes de bilinguisme et de formation

Administration concernée : Service public régional de Bruxelles Fiscalité

Direction concernée : toutes les directions du SPRBF

Procédure : Cette allocation comprend toutes les primes pour les agents de BF, à savoir la prime de bilinguisme et la prime de formation.

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

Dirk DE SMEDT, directeur général et ordonnateur, ddesmedt@fisc.brussels

Jérémy UHR, directeur général-adjoint, juhr@fisc.brussels

Ann Vandenmeersche, Directrice de service, avandenmeersche@fisc.brussels

Dirk WAEYTENS, Directeur P&O, dwaeytens@fisc.brussels

Contactpersoon : Jacqueline Fede, Coördinator P&O, jfede@fisc.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Wanneer we de tweetaligheidspremies en de premie voor vormingen vergelijken tussen mannen en vrouwen bekomen we de volgende resultaten :

Total	610.359,64 €		
M	234.124,26 €	% H	38,36 %
V	372.884,76 €	% F	61,09 %

Onderstaande percentages betreft het aantal vrouwen en mannen die werken binnen onze organisatie :

Total	305		
Nbre M	115	% H	37,70 %
Nbre V	190	% F	62,30 %

*Fase 2: analyse*

Wanneer we deze cijfers analyseren kunnen we stellen dat er meer budget uitgaat naar de premies van onze vrouwelijke medewerkers. Hierbij dienen we rekening te houden met het feit dat er meer vrouwen werken bij BF dan mannen (62,30 % vrouwen in vergelijking met 37,70 % mannen). Wanneer we de berekening maken zien we dat er een kloof is van 1,21 %, in het voordeel van de mannelijke werknemers. Dit is echter een relatief klein verschil (zie bijlage).

Dirk DE SMEDT, directeur général et ordonnateur, ddesmedt@fisc.brussels

Jérémy UHR, directeur général-adjoint, juhr@fisc.brussels

Ann Vandenmeersche, Directrice de service, avandenmeersche@fisc.brussels

Dirk WAEYTENS, Directeur P&O, dwaeytens@fisc.brussels

Personne de contact : Jacqueline Fede, Coordinatrice P&O, jfede@fisc.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Lorsque nous comparons les primes de bilinguisme et de formation entre les hommes et les femmes, nous obtenons les résultats suivants :

Total	610.359,64 €		
H	234.124,26 €	% H	38,36 %
F	372.884,76 €	% F	61,09 %

Les pourcentages ci-dessous représentent le nombre de femmes et d'hommes travaillant dans notre organisation :

Total	305		
Nbre M	115	% H	37,70 %
Nbre V	190	% F	62,30 %

*Étape 2: analyse*

Lorsque nous analysons ces chiffres, nous constatons qu'un budget plus important est consacré aux primes de nos employés féminins. Il faut tenir compte du fait que les femmes sont plus nombreuses au sein de BF (62,30 % de femmes contre 37,70 % d'hommes). En faisant le calcul, nous constatons qu'il y a un écart de 1,21 % en faveur des employés masculins. Toutefois, il s'agit d'une différence relativement faible (voir annexe).

*Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Voorlopig organiseert Brussel Fiscaliteit alleen opleidingen met externe trainers.

Een eerste voorstel is om taal – gesprekgroepen intern te organiseren, evenals het organiseren van een voorbereiding op het inoefenen van de tweetaligheidstests (Selor). We moeten trachten vooral vrouwelijke werknemers te stimuleren hieraan deel te nemen.

Een ander mogelijk voorstel is het organiseren van taal-buddies NL-FR. Hierbij worden er koppels gemaakt tussen collega's die de andere taal spreken. De medewerkers dienen in de taal te spreken van hun collega. Op deze manier kunnen ze van elkaar leren.

*Fase 4: actieplan*

De directeurs informeren en hun aanmoedigen om hun medewerkers (voornamelijk de vrouwelijke) te stimuleren in het volgen van vormingen en taallessen (zie stap 2 gender analyse).

De taalcursussen/ gesprekstafels en taal-buddies organiseren en promoten op workplace, affiches maken/projecteren op schermen in het gebouw.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Momenteel heeft Brussel Fiscaliteit een goed beheer van zijn personeelsstatistieken en volgt het de ontwikkelingen op maandelijkse basis. Het zou echter interessant zijn om :

- De personeelsstatistieken voor opleidingen en tweetaligheidspremies regelmatig onderzoeken.
- De genderontwikkelingen binnen Brussel Fiscaliteit te volgen om ze in onze actieplannen te integreren.

**BA 31.001.66.01.1111**

Naam/titel van de allocatie : Bezoldigingen volgens weddeschalen

Betrokken bestuur : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

Betrokken directie : Alle directies

*Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)*

Pour l'instant, Bruxelles Fiscalité organise uniquement des formations avec des formateurs externes.

Une première proposition est d'organiser des groupes de langue/tables de conversation en interne, ainsi que d'organiser une préparation aux tests de bilinguisme (Selor). Nous devrions essayer d'encourager les employés, en particulier les femmes, à participer.

Une autre proposition possible est d'organisation de « partenaires de langue » FR-NL. Ainsi, les paires de collègues pourraient parler dans les deux langues et apprendre les uns des autres.

*Étape 4: plan d'action*

Informen les directeurs et les inciter à encourager leur personnel (en particulier le personnel féminin) à suivre des formations et des cours de langue (voir l'étape 2 de l'analyse de genre).

Organiser et faire la promotion des cours de langue/tables de conversation et des partenaires de langue sur le lieu de travail, réaliser des affiches et afficher sur les écrans du bâtiment.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Actuellement, Bruxelles Fiscalité gère de manière satisfaisante les statistiques relatives à son personnel et suit l'évolution de la situation sur une base mensuelle. Cependant, il serait intéressant :

- D'examiner plus régulièrement les statistiques relatives au personnel pour les primes de formation et de bilinguisme.
- De suivre les évolutions en matière de genre au sein de Bruxelles Fiscalité afin de les intégrer dans nos plans d'action.

**AB 31.001.66.01.1111**

Rémunérations suivant les barèmes

Administration concernée : Service public régional de Bruxelles Fiscalité

Direction concernée : Toutes les Directions

Proces of beleid : Deze basisallocatie bevat de eigen bezoldigingen van het personeel die maandelijks worden betaald, zonder de eventuele premies en toelagen. Het gaat enkel om de baremieke bezoldigingen.

Verantwoordelijke personen :

Dirk DE SMEDT, Directeur-generaal en ordonnateur, ddesmedt@fisc.brussels

Jérémy UHR, Adjunct-directeur-generaal, juhr@fisc.brussels

Ann VANDENMEERSCHE, Directeur-diensthoofd, avandenmeersche@fisc.brussels

Dirk WAEYTENS, Directeur P&O, dwaeytens@fisc.brussels

Contactpersoon : Jacqueline FEDE, Coördinator P&O, jfede@fisc.brussels

*Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Om de eventuele loonverschillen voor het voetlicht te brengen, hebben we het personeel van Brussel Fiscaliteit onderverdeeld volgens het concept « sociale verhoudingen tussen de geslachten », waarbij de gender- en klassenverhoudingen gebaseerd zijn op arbeid, arbeidsorganisatie en arbeidsverdeling.

Verdeling van het personeel volgens geslacht :  
115 mannen / 190 vrouwen =305 personen in totaal, hetzij 37,70 % mannen / 62,30 % vrouwen

Verdeling totale loonlijst (enkel de barema's):  
5.735.649,23 euro mannen / 8.728.942,24 euro vrouwen  
= 14.464.591,47 euro in totaal, hetzij 39,65 % mannen / 60,35 % vrouwen

Max. bezoldiging : 120.060 euro voor mannen / 106.560 euro voor vrouwen

Gemiddeld loon : 49.875,21 euro mannen / 45.941,80 euro vrouwen / 47.424,89 euro gans het personeel

Samenstelling van het management : 8 mannen / 6 vrouwen

Gemiddelde leeftijd van het personeel : 42 jaar voor mannen / 43 jaar voor vrouwen

Processus ou politique : Cette allocation de base comprend la rémunération propre du personnel payée mensuellement, sans les éventuelles primes et allocations. Il s'agit uniquement de la rémunération barémique.

Personnes responsables :

Dirk DE SMEDT, directeur général et ordonnateur, ddesmedt@fisc.brussels

Jérémy UHR, directeur général-adjoint, juhr@fisc.brussels

Ann Vandenmeersche, Directrice de service, avandenmeersche@fisc.brussels

Dirk WAEYTENS, Directeur P&O, dwaeytens@fisc.brussels

Personne de contact : Jacqueline FEDE, Coordinateur P&O, jfede@fisc.brussels

*Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Afin de mettre en lumière les éventuelles différences salariales, nous avons réparti le personnel de Bruxelles Fiscalité selon le concept des « rapports sociaux de sexe », qui articule les rapports de sexe et de classe qui se développent autour d'enjeux constitués par le travail, son organisation et sa division.

Répartition du personnel selon le critère du sexe :  
115 hommes / 190 femmes =305 personnes au total, soit 37,70 % d'hommes / 62,30 % de femmes

Répartition de la masse salariale (uniquement les barèmes) : 5.735.649,23 euros hommes/8.728.942,24 euros femmes =14.464.591,47 euros au total, soit 39,65 % d'hommes / 60,35 % de femmes

Rémunération max : 120.060 euros pour les hommes / 106.560 euros pour les femmes

Moyenne salariale : 49.875,21 euros hommes / 45.941,80 euros femmes / 47.424,89 euros tout le personnel

Composition du Management : 8 hommes / 6 femmes

Moyenne d'âge du personnel : 42 ans pour les hommes / 43 ans pour les femmes

Fase 2: analyse

Zoals we konden vaststellen in de eerste fase van deze fiche, werken er bij Brussel Fiscaliteit meer vrouwen : zij vertegenwoordigen minstens 2/3 van het personeel, dat als volgt is verdeeld : 37,70 % mannen / 62,30 % vrouwen. De genderdimensie kan worden geëvalueerd door een analyse van de weddeschalen naargelang het gendercriterium. In dit verband tonen de cijfers duidelijk aan dat de totale loonlijst voor het mannelijke geslacht 39,65 % vertegenwoordigt, terwijl mannen slechts 37,70 % van het personeel vertegenwoordigen : een verschil van bijna 2 %.

Het lijkt dus evident dat er een genderkloof is, gezien de maximale bezoldiging (die hoger is bij mannen [120.060 euro] dan bij vrouwen [106.560 euro]) en de verdeling van het gendercriterium bij de leidinggevenden van Brussel Fiscaliteit. Ook al zijn er duidelijk meer betrekkingen bekleed door vrouwen, toch stellen we vast dat mannen beter betaald zijn. Dat gegeven wordt ook bevestigd door het gemiddeld loon : 49.875,21 euro voor mannen en 45.941,80 euro voor vrouwen.

Aangezien het vrouwelijke personeel bij Brussel Fiscaliteit gemiddeld ouder is, wordt deze loonkloof niet gerechtvaardigd door de anciënniteit, maar eerder doordat leidinggevende functies (A3 en +) hoofdzakelijk bekleed zijn door mannen.

De leeftijds piramide toont ook dat vrouwen meer vertegenwoordigd zijn in elke leeftijdscategorie. Aangezien het vooral vrouwen zijn die binnenkort met pensioen gaan, dreigt de loonkloof hierdoor nog groter te worden.

	60+	50-59	40-49	30-39	20-29
	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes
Nbre	10	51	91	58	20
Salaires	540.190,00 €	2.547.964,00 €	2.459.166,00 €	2.390.911,00 €	800.820,00 €
Moyenne	54.019,00 €	49.960,08 €	48.218,94 €	41.398,47 €	40.041,00 €
	60+	50-59	40-49	30-39	20-29
	Hommes	Hommes	Hommes	Hommes	Hommes
Nbre	5	24	35	40	11
Salaires	398.799,00 €	1.417.600,00 €	1.683.720,00 €	1.912.420,00 €	463.240,00 €
Moyenne	79.759,80 €	59.062,50 €	48.106,29 €	45.310,50 €	41.200,64 €

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Aangezien « de arbeidsorganisatie en arbeidsverdeling de hefboom vormen voor dominantie van een groep »<sup>(29)</sup> is een evenwicht tussen mannen en vrouwen onvermijdelijk, onder meer door :

(29) CAUSER J-Y., PFEFFERKORN R., WOHL B., Métiers, identités professionnelles et genre, Paris, L'Harmattan, 2007. pp. 11-26

Étape 2: analyse

Tel que nous pouvons le constater à la première étape de cette fiche, la population féminine de Bruxelles Fiscalité est majoritaire car elle représente au moins 2/3 de l'ensemble du personnel, selon la répartition suivante : 37.70 % d'hommes / 62.30 % de femmes. La dimension du genre peut être évaluée par une analyse des barèmes salariaux selon le critère du sexe. À cet effet, les chiffres nous indiquent clairement que la masse salariale du genre masculin représente 39,65 % alors que les hommes ne représentent que 37,70 % du personnel. Il y a donc un gap de presque 2 %.

Le clivage genré paraît donc évident au regard de la rémunération maximum (qui est plus élevée chez les hommes 120.060 euros que celui des femmes 106.560 euros) et de la répartition du critère de sexe parmi les dirigeants de Bruxelles Fiscalité. Bien que le genre féminin domine clairement par le nombre de postes occupés, force est de constater que les hommes sont tout de même mieux payés. Cette information est également confirmée par le salaire moyen qui est de 49.875,21 euros pour les hommes et de 45.941,80 euros pour les femmes.

Vu qu'en moyenne le personnel féminin de Bruxelles Fiscalité est plus âgée, cet écart salarial n'est pas justifié par l'ancienneté, mais plutôt par l'occupation des postes dirigeants (A3 et +) qui est essentiellement masculine.

La pyramide des âge nous indique également que les femmes sont plus nombreuses à chaque tranche. De ce fait, vu que les prochains départs à la pension seront majoritairement féminin, l'écart salarial risque d'être encore plus grand.

	60+	50-59	40-49	30-39	20-29
	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes
Nbre	10	51	91	58	20
Salaires	540.190,00 €	2.547.964,00 €	2.459.166,00 €	2.390.911,00 €	800.820,00 €
Moyenne	54.019,00 €	49.960,08 €	48.218,94 €	41.398,47 €	40.041,00 €
	60+	50-59	40-49	30-39	20-29
	Hommes	Hommes	Hommes	Hommes	Hommes
Nbre	5	24	35	40	11
Salaires	398.799,00 €	1.417.600,00 €	1.683.720,00 €	1.912.420,00 €	463.240,00 €
Moyenne	79.759,80 €	59.062,50 €	48.106,29 €	45.310,50 €	41.200,64 €

Étape 3: recommandations (en lien avec l'analyse)

Vu que « l'organisation et la division du travail sert de levier à la domination d'un groupe »<sup>(29)</sup>, rétablir un équilibre entre les genres semble inéluctable, notamment par :

(29) CAUSER J-Y., PFEFFERKORN R., WOHL B., Métiers, identités professionnelles et genre, Paris, L'Harmattan, 2007. pp. 11-26

- meer massale betrokkenheid van het mannelijke geslacht, voornamelijk in de directies met een significant onevenwicht ;
- vrouwelijke personeelsleden te sensibiliseren rond promotie/bevordering ;
- vrouwen aan te sporen om opleidingen te volgen zodat ze een managementfunctie (A3 en +) kunnen bekleden.

*Fase 4: actieplan*

Op dit moment zijn onze medewerkers opgeleid opdat al onze vacatures genderneutraal zijn. We zullen er echter voor zorgen dat het ondervetegenwoordigde geslacht aangemoedigd wordt om deel te nemen aan promoties en bevorderingen.

*Fase 5: opvolging en monitoring*

Op dit moment beheert Brussel Fiscaliteit correct de personeelsstatistieken en volgt ze maandelijks de evolutie van de situatie op. Het zou echter interessant zijn om de genderkwestie op te nemen in de actieplannen.

- L'engagement plus massif du genre masculin, particulièrement dans les Directions où le déséquilibre est significatif ;
- La Sensibilisation du personnel féminin à la promotion / l'accession ;
- L'encouragement aux femmes à suivre des formations qui leur permettront de se positionner face à des postes de Management (A3 et +).

*Étape 4 : plan d'action*

Pour l'instant, nos collaborateurs sont formés afin que la neutralité du genre soit respectée dans toutes les offres d'emploi. Cependant, nous veillerons à encourager le sexe sous-représenté à participer aux promotions et accessions.

*Étape 5: suivi et monitoring*

Actuellement, Bruxelles Fiscalité gère correctement les statistiques relatives à son personnel et suit l'évolution de la situation sur une base mensuelle. Cependant, il serait intéressant d'inclure la question du genre dans nos plans d'actions.