

Klik of druk hier om tekst in te voeren.



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
BRUSSELS RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

# ADVIES

**BRUSSELS PLAN VOOR GENDERMAINSTREAMING EN GELIJKHEID TUSSEN  
VROUWEN EN MANNEN**

**2022 – 2025**

**27 september 2022**

Aanvraag van	Mevrouw Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen
Aanvraag ontvangen op	23 juni 2022
Advies verstrekt op	27 september 2022

## Inleiding

De COVID-crisis heeft de vooruitgang die de afgelopen tien jaar in Europa op het gebied van gendergelijkheid is geboekt, een halt toegevoerd. Het World Economic Forum (WEF) heeft berekend dat op het huidige tempo en hoewel er grote verschillen tussen de landen bestaan, de door de crisis verloren tijd een generatie zal bedragen en het 132<sup>1</sup> jaar zal duren om wereldwijde gelijkheid te bereiken op het vlak van economie, politiek, gezondheid en onderwijs.

In april 2021 stelde de **RGVM**, uit bezorgdheid over de impact van de gezondheids- en economische crisis op de Brusselse vrouwen, zijn rapport voor over de impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel<sup>2</sup>. De **RGVM** interpelleerde vervolgens de regeringsleden over deze vaststellingen, die aantonen dat deze crisis de ongelijkheden nog meer heeft versterkt en hoe belangrijk het is de post-COVID-impact op de structurele genderongelijkheid in de gewestelijke bevoegdheden te kunnen meten.

Deze adviesvraag heeft betrekking op het Brusselse actieplan voor *gendermainstreaming* 2022-2025, dat tot doel heeft negenenzeftig gerichte acties voor het Brussels Gewest op te zetten om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te creëren, de genderdimensie sterker te integreren in alle ontwerp- en uitvoeringsfasen van alle gewestelijke beleidsmaatregelen en de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen recht te zetten. Dit plan is dus een belangrijke hefboom die bijdraagt tot meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen en oplossingen aandraagt voor verschillende vaststellingen in het COVID-verslag van de RGVM.

Voor de opstelling van dit plan werd nauw samengewerkt met de verenigingssector, professionals en actoren in het werkveld, van wie de opmerkingen, ervaringen en deskundigheid hebben bijgedragen tot de denkoefening. Daarnaast brachten de thematische werkgroepen die tussen november 2021 en januari 2022 werden georganiseerd vertegenwoordigers van alle Brusselse ministeriële kabinetten en betrokken openbare instellingen samen rond gewestelijke thema's: opleiding en sensibilisering, huisvesting, werkgelegenheid, openbaar ambt, economie en ondernemerschap, onderzoek, innovatie en digitalisering, openbare ruimte, mobiliteit, stedenbouw en leefmilieu, alsook rond transversale thema's, waaronder de plaatselijke besturen en internationale betrekkingen.

De *monitoring* van de voortgang van de acties zal worden uitgevoerd en gecoördineerd door het kabinet van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en *Equal Brussels*, om een stand van zaken te kunnen geven over de eerste gevoerde acties en de *genderbudgeting* in een verslag aan het einde van de legislatuur. De eindevaluatie zal worden uitgevoerd door een externe dienstverlener via een overheidsopdracht, onder het toezicht van een stuurgroep.

De **Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM)**, die zijn mandaten in november 2021 heeft vernieuwd, kon helaas niet bij de opstelling van dit plan worden betrokken, hoewel *gendermainstreaming* zijn belangrijkste kernopdracht is. De **Raad** volgt en analyseert deze plannen namelijk al sinds zijn oprichting in 2012. De **Raad** brengt dus graag advies uit over dit plan en zal er ook op toezien dit in de toekomst te blijven doen en de standpunten van de **Raad** te verzamelen bij de uitvoering en evaluatie ervan.

Tot slot heeft de **RGVM** ter voorbereiding van dit advies met bijna alle vertegenwoordigers van de kabinetten samengezeten over hun acties tijdens twee vergaderingen in juli en augustus 2022. Op basis daarvan en na lezing van het plan formuleert de **Raad** de volgende overwegingen:

<sup>1</sup> [https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/03/31/la-pandemie-retarde-les-progres-vers-l-egalite-femme-homme-d-une-generation\\_6075037\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/03/31/la-pandemie-retarde-les-progres-vers-l-egalite-femme-homme-d-une-generation_6075037_3224.html)

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>  
pagina's geraadpleegd op 22 september 2022

<sup>2</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/RAAD-GELIJK.V-M-NL-RAPPORT\\_-\\_COVID\\_2021\\_DEFDEF.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/RAAD-GELIJK.V-M-NL-RAPPORT_-_COVID_2021_DEFDEF.pdf), pagina geraadpleegd op 20 september 2022

## ALGEMENE OVERWEGINGEN

De **Raad** is verheugd over dit plan, dat de hoeksteen moet vormen van het beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het Brussels Gewest. De **Raad** benadrukt immers hoe belangrijk de continuïteit van de *gendermainstreamingplannen* tijdens de volledige legislatuur is, om bij te dragen tot een betere integratie van de genderdimensie in alle gewestelijke beleidsmaatregelen. De **RGVM** wil er ook op wijzen dat het aan de kwaliteit van het werk van de verschillende kabinetten te danken is dat de **Raad** stof had om een advies uit te brengen. Bijgevolg doet het aantal opmerkingen van de **Raad** niets af aan het werk en de kwaliteit van het ter advies voorgelegde plan.

De **Raad** stemt zich ook bijzonder tevreden met het feit dat alle ministers, staatssecretarissen en gewestelijke overheidsdiensten bij de opmaak van het ontwerp van dit plan werden betrokken. De **Raad** is immers overtuigd van het belang van ministers en parlementsleden die dit thema en dit soort beleid dagelijks uitdragen. De **Raad** is van mening dat dit plan de steun van de regering voor het thema *gendermainstreaming* weerspiegelt.

De **RGVM** stelt echter vast dat er een groot gebrek aan actie is wat betreft de privésector en onderstreept hoe belangrijk het is dat ook privé-ondernemingen kunnen genieten van de positieve initiatieven, sensibiliseringscampagnes, enz. van de overheid, die een voorbeeldfunctie vervult.

Gendergelijkheid is een expertise. Om ervoor te zorgen dat formele gelijkheid ook echte gelijkheid wordt, herinnert de **Raad** eraan dat sensibilisering en opleiding van administraties en kabinetten op het gebied van gendergelijkheid een actieve rol spelen in het proces. Die zouden echter nog doeltreffender zijn als ze het logische gevolg waren van een grondige voorafgaande programmatische denkoefening, ondersteund door politici die regelmatig worden opgeleid in de fundamentele concepten van *gendermainstreaming*. Daarnaast is preventie, als instrument voor beroepsopleiding of voor het publiek, ook een essentieel onderdeel van het *gendermainstreamingbeleid*; de **Raad** beveelt daarom aan dit verder in het plan te verankeren.

De **RGVM** raadt ook een structureel opleidingsplan voor de administraties en ION's aan: de **Raad** verwijst hiervoor naar hoofdstuk *b. Diversiteitsplan in de administraties en ION's*.

Meer specifiek stelt de **RGVM** voor om de algemene inleiding van het plan aan te vullen, zodat daarin voldoende aan bod komt waarom *gendermainstreaming* en *genderbudgeting* noodzakelijk zijn. De **Raad** stelt ook voor de inleiding te motiveren om dit plan en zijn actoren concreet te plaatsen in de systemische realiteit van discriminatie en geweld tegen vrouwen.

Om die redenen zal de **Raad**, na verschillende overwegingen over *gendermainstreaming* te hebben benadrukt en alvorens opmerkingen te formuleren over de specifieke overwegingen van het plan, deze algemene overwegingen uitwerken over verschillende prioriteiten in deze materie: de uitwerking van kwaliteitsvolle diversiteitsplannen in elke instelling van openbaar nut (ION); de sensibilisering/opleiding van de kabinetten en ION's; de integratie van het genderspect in overheidsopdrachten en de toegepaste methodologie.

a) Over gendermainstreaming<sup>3</sup>

*Gendermainstreaming* en *genderbudgeting* zijn structurele benaderingen, waarbij in alle fasen en gedurende de gehele beleidscyclus - voorbereiding, besluitvorming, uitvoering en evaluatie - vanuit een genderperspectief wordt gedacht. Hierdoor kan de genderdimensie op transversale wijze in de inhoud van het overheidsbeleid worden geïntegreerd. Hoewel *gendermainstreaming* en *genderbudgeting* in veel beleidsprogramma's aan bod komen, blijkt dat er vaak pas *achteraf* rekening mee wordt gehouden, wanneer de beleidsprogramma's al zijn opgesteld. Het zijn echter pas doeltreffende instrumenten als ze vanaf het begin en in alle fasen van het beleid in aanmerking worden genomen; het is immers absoluut noodzakelijk te weten wat de genderverschillen zijn in elk bevoegdheidsdomein (energie, fiscaliteit, gezondheid, stedenbouw, mobiliteit, vervoer, enz.) om doeltreffende acties te kunnen uitwerken.

Zoals de **Raad** ook al benadrukte in zijn verslag over de impact van COVID op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, is meten weten. Kwantitatieve en kwalitatieve gendergegevens maken het niet alleen mogelijk *gendermainstreaming*<sup>4</sup> in het overheidsbeleid te integreren, maar ook het effect van de uitgevoerde acties te meten. De **Raad** benadrukt daarom dat het meten van de impact van het beleid vanuit een genderperspectief specifieke deskundigheid vereist om het huidige beleid te kunnen analyseren, de mechanismen die ongelijkheid versterken in kaart te brengen en inzicht te krijgen in de verschillen tussen vrouwen en mannen in alle domeinen. Deze analyse moet het mogelijk maken relevante acties voor te stellen, rekening houdend met de behoeften en verschillen, om een beleid te creëren dat alle gegevens integreert zonder stereotypen te versterken.

De **Raad** herinnert eraan dat iedereen gelijk behandelen zonder de genderdimensie te integreren inhoudt dat hardnekkige ongelijkheden worden ontkend, wat de facto leidt tot het voortbestaan en zelfs de toename van discriminatie. De **Raad** benadrukt daarom het belang van evaluatiecriteria en resultaatsindicatoren voor het beleid.

De genderdimensie in het volledige overheidsbeleid integreren en maatregelen kunnen vinden die rekening houden met verschillen, en ongelijkheden en stereotypen verminderen, blijft helaas een proces van lange adem. Het vereist samenwerking en coördinatie op verschillende beleidsniveaus, en de **Raad** beveelt aan voor elk *gendermainstreamingplan* een gecoördineerde en coherente aanpak te hanteren. We zullen hier in de methodologische overwegingen op terugkomen (zie hieronder).

b) Diversiteitsplan in de administraties en ION's

De **Raad** waardeert de aanpak om bijna alle administraties en ION's bij de uitvoering van dit plan te betrekken. De **RGVM** merkt wel op dat het *Gendermainstreamingplan* soms acties bevat rond het interne beheer van deze administraties en ION's en soms externe acties die moeten worden uitgevoerd. Bovendien stelt de **Raad** vast dat sommige acties in veel administraties gelijkaardig zijn. Bijvoorbeeld:

---

<sup>3</sup> De Economische en Sociale Raad definieerde gendermainstreaming in 1997 als een: ... *proces voor het beoordelen van de implicaties voor vrouwen en mannen van elke geplande actie, bijvoorbeeld wetgeving, beleidslijnen of programma's, in elk domein en op alle niveaus. Het is een strategie om de bekommernissen en ervaringen van vrouwen als mannen op te nemen als een integraal aspect van het ontwerp, de implementatie, het toezicht en de evaluatie van beleidslijnen en programma's in alle politieke, economische en maatschappelijke domeinen, zodat vrouwen en mannen in gelijke mate profiteren, en de ongelijkheid niet blijft voortduren. Het ultieme streefdoel is gendergelijkheid te bereiken* (ECOSOC, 1997, paragraaf 4).

<sup>4</sup> In België hanteert het IGVM de definitie van de Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) van de Raad van Europa, volgens dewelke *gendermainstreaming* bestaat uit: *het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken*, <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/council-of-europe-standards-and-institutional-setting>, pagina geraadpleegd op 25 september 2022.

- a. Inzamelen van gendergegevens in verband met de bevoegdheid van de administratie;
- b. Vertegenwoordiging van mannen/vrouwen in de administratie;
- c. Opleiding over gender en gelijke kansen voor het personeel van de administratie;
- d. Neutraal aanwervingsbeleid en neutrale formulering van vacatures;
- e. Integratie van de genderdimensie in projectoproepen die door de administratie worden gesubsidieerd, o.a. via paritaire jury's, het verzamelen van gendergegevens over de projecten, enz.;
- f. Communicatiecampagne over beroepen die hoofdzakelijk door mannen of vrouwen worden uitgeoefend in de administratie;
- g. Integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten van de administratie;
- h. Enz.

De opsomming van alle acties die specifiek zijn voor elke administratie en die vaak vergelijkbaar zijn, bemoeilijkt dus het begrip, de analyse en de transversale opvolging van het plan.

De **RGVM** stelt met andere woorden vast dat er verwarring en vermenging bestaat tussen de diversiteitsplannen in de administraties en het *gendermainstreamingplan*. De **Raad** herinnert aan de wettelijke verplichtingen<sup>5</sup> tegen discriminatie, die alle Brusselse overheidsinstellingen in hun personeelsbeleid moeten nakomen. De **RGVM** stelt ook voor het doel van het gendermainstreamingplan te verduidelijken en vraagt een evaluatie van de ordonnanties en van de resultaten van de plannen. De **Raad** herinnert eraan dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een transversale materie is doorheen alle vormen van diversiteit en niet mag worden afgezwakt tot de noemer *diversiteit* omdat anders de specifieke ongelijkheden van vrouwen onzichtbaar worden.

Verder willen we erop wijzen dat enkele gewestelijke instellingen, waaronder VIVAQUA en de DBDMH, geen specifiek beleid voor de professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen hebben voorgelegd. Ook hier is de **Raad** van oordeel dat elke entiteit verplicht moet worden een diversiteitsplan en een genderplan op te stellen, deze openbaar te maken en te evalueren.

De **Raad** vestigt de aandacht op het begrip omgevingsgebonden (seksuele of gendergebonden) intimidatie en op de noodzaak ermee rekening te houden, onder meer voor overheidsinstellingen waar de jobs hoofdzakelijk door mannen worden uitgeoefend. De **Raad** benadrukt daarom het belang van een systematische aanpak voor deze problematiek en beveelt aan de genderdimensie transversaal in de geplande diversiteitsopleidingen te integreren, door een deel van de modules te wijden aan seksistisch en seksueel geweld. De **RGVM** beveelt ook aan deze opleidingen door de deelnemers te laten evalueren.

Tegen deze achtergrond verzoekt de **Raad** de regerings- en parlementsleden alle studies en analyses over discriminatie met betrekking tot alle overheidsinstellingen mee te delen, zodat de aan te kaarten feiten beter kunnen worden geobjectiveerd en de juridische risico's voor het gewest kunnen worden geanalyseerd. Transparantie is een *conditio sine qua non* in de strijd tegen discriminatie en met name genderdiscriminatie.

Tot slot vestigt de **Raad** de aandacht op de vergaderingen van het netwerk van *diversiteitsmanagers* in de administraties, die op basis van een jaarlijks werkplan moeten worden voortgezet; de diversiteitsmanagers moeten ook door externe deskundigen online of ter plaatse kunnen worden opgeleid. Daarnaast moeten de diversiteitsverantwoordelijken van hun taken kunnen worden

---

<sup>5</sup> De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Het besluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering van 3 maart 2011 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

ontheven om zich aan deze taak te wijden, en erkenning krijgen voor hun werk; in hun evaluatie moet rekening worden gehouden met de impact ervan en de daaraan gekoppelde werklast.

c) Opleiding in de administraties en instellingen van openbaar nut

Genderongelijkheid is een expertise. *Gendermainstreaming* is een ingewikkeld instrument, dat bijzondere aandacht vereist in de opleiding van het overheidspersoneel, dat zich vaak nog onvoldoende bewust is van genderongelijkheden, het systemische karakter van discriminatie en seksistische of racistische kwesties. De **Raad** merkt daarbij op dat heel wat acties verband houden met de opleiding van het personeel van de administraties (actie 32, 31, 60, enz.) en juicht deze initiatieven toe.

De **Raad** beveelt concreet aan alle bestuurders en *managers* van de administraties en ION's een verplichte opleiding te laten volgen over de verschillende dimensies van professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ook is het belangrijk dat alle nieuwe medewerkers een al dan niet virtuele opleiding volgen in het kader van hun indiensttreding. Deze opleiding is des te belangrijker als de persoon in rechtstreeks contact staat met de bevolking (parkwachter, enz.). De inhoud ervan moet sensibiliseren voor genderstereotypen en -vooroordelen, discriminatie, onaanvaardbaar gedrag en de waarden van het Brussels Gewest en van de entiteit waarvoor de persoon begint te werken. Deze elementen zouden in het diversiteitsplan van elke administratie moeten worden opgenomen, om gelijkheid en gelijke waardigheid van vrouwen en mannen in haar cultuur te verankeren.

Op het vlak van *monitoring* vraagt de **Raad** ook alle *managers* te verplichten een evaluatie te publiceren met daarin het aantal personen van hun team dat dit soort opleiding heeft gevolgd. Verder is de **Raad** van mening dat het van essentieel belang is de leidinggevenden te responsabiliseren door genderenquêtes te houden en hun de middelen aan te reiken om zich voortdurend bij te scholen over de problematiek van structurele ongelijkheden in de arbeidswereld. De **Raad** roept ook op na te denken over de relevantie/het nut van een 360°-evaluatie, waardoor onder meer de behoeften en tekortkomingen van de teams beter in kaart kunnen worden gebracht en de doeltreffendheid van opleiding en sensibilisering rond levenskwaliteit op het werk en discriminatie op grond van gender, leeftijd, ouderschap, enz. kan worden gemeten.

d) Overheidsopdrachten en steun aan ondernemingen vanuit een *gendermainstreamingperspectief*

De bedragen van de toegekende middelen, de criteria voor overheidsopdrachten en die voor steun aan ondernemingen zijn waardevolle instrumenten voor verandering, om meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de economie en op het werk te garanderen.

De **Raad** stelt vast dat er enkel in acties 24 en 61, die betrekking hebben op Brussel Net en Visit.Brussels, naar overheidsopdrachten wordt verwezen. Bovendien merkt de **Raad** op dat de Brusselse overheidsopdrachten (bv. Actiris en Hub) verschillende processen kennen die van jaar tot jaar verschillen. Vanuit een echt *gendermainstreamingperspectief* beveelt de **Raad** daarom aan deze processen voor alle administraties en ION's te harmoniseren.

De **Raad** stelt het Brussels Gewest voor zich te laten inspireren door de aanneming van de aanbevelingen van de EU<sup>6</sup> en de Verenigde Naties, die de dimensie gendergelijkheid integreren in alle projectoproepen en de gunningscriteria voor steun aan ondernemingen. Meer bepaald wenst de **Raad** de aandacht te vestigen op het EU-onderzoeksprogramma *Horizon Europe*, dat elke entiteit die een project wil indienen aanmoedigt een plan voor gendergelijkheid – het *gender equality plan* – op te stellen, te publiceren en te meten.

---

<sup>6</sup> *EU institutions and Member States' government departments or regional and local authorities 'are important consumers whose procurement practices can (re)produce, increase or diminish societal (in)equality'. When public authorities purchase supplies, works and services from companies, they can and should design public procurement processes and practices in a way that promotes gender equality (EIGE)*

Dit lijkt ons des te belangrijker voor alle projecten die deel zullen uitmaken van het gewestelijke herstelplan en gericht zijn op drie sectoren waarin vrouwen zeer slecht vertegenwoordigd zijn: de bouwsector, de energiesector en de digitale sector. De toekenning van steun of overheidsopdrachten koppelen aan krachtige en concrete maatregelen op het vlak van professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen lijkt ons dan ook niet alleen billijk, maar zou ook de doeltreffendheid van de overheidsuitgaven versterken. In deze sectoren ontbreekt het immers aan talenten, waardoor inzetten op gendergemengdheid in deze beroepen een echte meerwaarde zou betekenen.

Tot slot noemt de **RGVM** ook het voorbeeld van de *European Innovation Council*, die zich ertoe heeft verbonden 40% van de ondernemingen te bereiken die grotendeels uit vrouwen bestaan, om hen uit te nodigen hun project met de jury (die voor 50% uit vrouwen bestaat) te delen en al zijn leden op te leiden op het gebied van non-discriminatie. Ook hier beveelt de **Raad** aan zich door deze praktijken<sup>7</sup> te laten inspireren.

#### e) De jurysamenstelling bij projectoproepen

De **Raad** wil er graag aan herinneren hoe belangrijk het is dat er bij de samenstelling van deze selectiecommissies voor een evenwicht tussen vrouwen en mannen wordt gezorgd. Daarnaast vraagt de **RGVM** algemeen na te denken over de toegangsvoorwaarden voor jury's, om een gelijke deelname van vrouwen te bevorderen. Deze voorwaarden moeten flexibel zijn, meer bepaald wat betreft de arbeidstijd die nodig is om aan een jury deel te nemen.

Anderzijds raadt de **RGVM** aan om de jury's van projectoproepen te selecteren op basis van de deskundigheid van ondernemingen en verenigingen over de thema's in kwestie. Om die reden dringt de **Raad** aan op voorwaarden die een effectieve deelname van experts uit het werkveld (zie actie 1) mogelijk maken, zowel wat betreft de vereiste tijd, een passende vergoeding als de methodologie. Tot slot benadrukt de **Raad** dat het belangrijk is dat deze jury's worden gevormd voordat de projectoproepen worden uitgeschreven.

Om de gelijkheid en de kwaliteit van de aanwervingen te verbeteren, beveelt de **Raad** het gewest aan om:

- Een plan op te stellen om de vacatures via externe kanalen te delen, waarbij sommige specifiek gericht zouden zijn op groepen die in deze functie ondervertegenwoordigd zijn. Dit is ook van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de beschikbare jobs zoveel mogelijk personen bereiken, en met name degenen die ver verwijderd zijn van overheidsjobs;
- De juryleden opleiding over non-discriminatie te verstrekken;
- Ervoor te zorgen dat de externe organisatie die wordt gekozen om de kandidaten te evalueren gemengd en divers is en opleiding heeft genoten over discriminatie en systemische ongelijkheden;
- De procedure vanaf de publicatie van de oproep volledig transparant te maken, met onder meer het gewicht van elk criterium en een exact analyserooster voor elk *interview*.

Alvorens over te gaan tot de methodologische overwegingen, benadrukt de **Raad** het belang van de formulering van elke projectoproep en raadt hij aan deze kwestie te behandelen met het federale instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat bevoegd is voor de formulering van overheidsopdrachten.

<sup>7</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-responsive-public-procurement>  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gender-equality-factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf)  
[https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/WEPs\\_GUIDANCE\\_Gender\\_responsive\\_procurement.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/WEPs_GUIDANCE_Gender_responsive_procurement.pdf)



## METHODOLOGISCHE OVERWEGINGEN

Wat de methodologie betreft, is de **Raad** positief over de volledigheid van het plan, dat voor bijna alle acties de SMART-indicatoren bevat, waarbij de coördinatoren en de partners, details over het budget en de agenda, en de indicatoren duidelijk worden vermeld.

De **RGVM** onderstreept het belang van verkennende wandelingen als diagnosetool; deze maken het immers mogelijk verbeteringen in diverse domeinen voor te stellen: ruimtelijke ordening, mobiliteit, enz.

Hoewel de **Raad** verheugd is over de volledigheid van het plan in kwantitatieve zin, beveelt hij aan om ten minste op het niveau van de kabinetten prioriteiten te stellen. Bovendien stelt de **RGVM** verbeteringen voor de methodologie voor; meer specifiek wat betreft het overleg met de actoren, de transversaliteit van het plan en de overlapping met andere plannen in verband met *gendermainstreaming* (geweldplan, plan voor eenoudergezinnen, enz.), de keuze van de indicatoren, de monitoring en de evaluatie.

### a) Het overleg met de betrokkenen

De **Raad** juicht de overlegstrategie voor de opstelling van dit plan toe, waarbij het maatschappelijk middenveld werd samengebracht en collectieve intelligentie werd ingezet. Maar bovenal benadrukt hij hoe belangrijk het is dat alle kabinetten en hun administraties worden betrokken bij de voorbereidende werkgroepen (WG's) van het genderplan. Dit maakt het mogelijk de kennis van de gewestelijke actoren over de genderproblematiek te verrijken en aldus het plan te ondersteunen.

De **Raad** stelt zich wel vragen bij de methodologie die werd toegepast om de deelnemers van deze WG's te selecteren. De **RGVM** merkt namelijk op dat slechts enkele leden van de raad waren uitgenodigd, afgezien van hun hoedanigheid van lid van de **Raad**. De **RGVM** vindt het ook jammer dat hij niet vóór de eerste lezing werd betrokken en erkend als prioritaire actor in het overlegproces.

### b) De coördinatie van het overheidsbeleid inzake *gendermainstreaming* in het BHG

Binnen het BHG zijn diverse plannen en beleidsmaatregelen ingevoerd om ongelijkheden te bestrijden. Bovendien zijn de evaluaties van deze plannen en beleidsmaatregelen verspreid over het gewest:

- Plan voor eenoudergezinnen;
- De diversiteitsplannen van de administraties;
- Het *Handistreamingplan*;
- Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen;
- Enz.

Het plan zou dus duidelijker zijn als in de inleiding werd herinnerd aan het bestaan van andere plannen, de verbanden tussen die plannen en de redenen waarom bepaalde maatregelen al dan niet in dit plan zijn opgenomen. De acties 1, 7, 18, 19, 20 en 29 zijn bijvoorbeeld in het plan voor eenoudergezinnen en/of in het geweldplan te vinden. Het is de bedoeling te laten zien hoe dit plan aansluit op de andere plannen en hoe het bijdraagt aan een samenhangend beleid over dit thema in het Brussels Gewest.

De knelpunten die werden vastgesteld zijn de onderlinge afstemming van de plannen op de verschillende beleidsniveaus en de leesbaarheid van een algemene *gendermainstreamingstrategie* in het Brussels Gewest. Als de overlapping van de maatregelen van dit plan met de andere niet duidelijk was voor de leden van de **Raad**, geldt dit ook voor de afstemming op het niveau van de Brusselse regering.

### c) Keuze van de indicatoren en *monitoring*

De **Raad** verbaast zich over het gebrek aan budget voor bepaalde acties, alsook over het ontbreken van een analyse van de gevolgen van de gezondheids crisis op vrouwen. De **Raad** benadrukt het belang van *genderbudgeting* in het *gendermainstreamingbeleid*, alsook het belang van opvolging en evaluatie, waarmee de impact van dit beleid kan worden gemeten. De **RGVM** herinnert daarbij aan zijn advies uit 2015 over het *Gendermainstreamingplan*<sup>8</sup> en stelt voor daar inspiratie uit te putten. In het algemeen wordt in het advies de nadruk gelegd op de opvolgingsindicatoren en wordt een reeks indicatoren per bevoegdheid in de specifieke overwegingen voorgesteld; de **RGVM** stelt voor zich hierop te baseren.

Daarnaast plaatst de **Raad** vraagtekens bij de keuze van de indicatoren. Werken met voortgangsdooelstellingen en te bereiken stadia uitgedrukt in percentages (bijvoorbeeld het percentage opgeleide personen per sector) lijkt ons immers concreter dan werken met indicatoren in absolute aantallen (zoals het aantal deelnemers van een opleiding). Hoewel verschillende acties statistieken en een situatieanalyse zullen opleveren, beveelt de **RGVM** ook aan deze doelstellingen in een planning vast te leggen. De **RGVM** begrijpt dat het moeilijk is dergelijke succesindicatoren op te leggen, maar benadrukt dat objectivering vereist is om de situatie in het BHG serieus te kunnen evalueren. Zonder vergelijkbare resultaten tussen administraties is het namelijk moeilijk te weten waar financiële en menselijke middelen moeten worden geïnvesteerd.

#### d) Evaluatie en opvolging via de oprichting van de ICG

De **Raad** merkt op dat het vorige plan bij intenties is gebleven en dat het dus niet op zijn impact kon worden beoordeeld. De **Raad** herinnert aan het belang van evaluatie; plan na plan vanaf nul beginnen is tijdrovend en bemoeilijkt de formalisering van adviezen. De **Raad** beveelt dan ook aan een continu evaluatieproces in te voeren, waarvan de resultaten als uitgangspunt voor toekomstige plannen kunnen dienen.

Opdat de **RGVM**, die dit dossier als een prioriteit beschouwt, van meet af aan en in elke fase van de denkoefening en de evaluatie wordt betrokken, herinnert de **Raad** aan de relevantie en het belang van het begrip *gedeelde prioriteit*, dat gestalte zou kunnen krijgen door de oprichting van een *Interdepartementale Coördinatiegroep* (ICG), naar het voorbeeld van de groep die in Wallonië bestaat en die tot taak heeft alle beleidsmaatregelen in de strijd voor de gelijkheid van vrouwen en mannen te evalueren. Deze ICG zou bestaan uit vertegenwoordigers van de ministers die verantwoordelijk zijn voor de diverse gewestelijke bevoegdheden en/of de administraties en de **RGVM**, die er als lid met stemrecht in zou zetelen. Met dit voorstel zouden de evaluatiewerkzaamheden, die momenteel verspreid lijken te gebeuren in het BHG, kunnen worden gedeeld en gecentraliseerd, en zou een *gendermainstreamingbeleid* kunnen worden gegarandeerd voor alle politieke acties die gevolgen hebben/zullen hebben voor de Brusselaars. De **RGVM** herinnert eraan dat het onder zijn koepel verschillende instellingen huisvest - partners uit de sociale, academische en verenigingssector - en dus over een scala aan deskundigheid beschikt die hem tot een geschikte partner maakt.

#### e) Bevoegdheidsdomeinen

Hoewel gezondheid en onderwijs in wezen geen gewestelijke bevoegdheden zijn, benadrukt de **Raad** dat dit niettemin belangrijke thema's zijn als het gaat over de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Met het oog op de coherentie wijst de **Raad** op het belang in te zetten op bijvoorbeeld kinderopvang en gemeenschappelijke gezondheidsinfrastructuur. Zo zijn de plaatselijke besturen belangrijke tussenpersonen in de scholen, zowel voor gezondheids- als onderwijskwesties.

#### f) Vorm

---

<sup>8</sup> <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2016/05/AVIS-DEF-Reg-pl-24-11-2015-N-transmis.pdf>, pagina geraadpleegd op 20 september 2022

Wat de volgorde van de hoofdstukken van het *gendermainstreamingplan* betreft, stelt de **Raad** met het oog op een betere samenhang voor het hoofdstuk over de digitalisering te verplaatsen en dat het hoofdstuk over de *Europese hoofdstad* het plan afsluit. Verder merkt de **Raad** op dat het belangrijk is een lexicon met afkortingen toe te voegen, naar het voorbeeld van het lexicon in het ontwerp van het handstreamingplan.

## BIJZONDERE OVERWEGINGEN

### HOOFDSTUK 1 – OPLEIDING, ONDERSTEUNING EN BEWUSTMAKING

#### ACTIE 1: VERSTERKEN EN BESTENDIGEN VAN DE ONDERSTEUNING VAN DE ACTIES VAN HET MAATSCHAPPELIJK MIDDENVELD TER BEVORDERING VAN DE GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

Om daadwerkelijk vooruitgang te boeken in de gelijkheid tussen vrouwen en mannen is er nood aan een sterk maatschappelijk middenveld, dat correct gefinancierd wordt en voldoende geraadpleegd wordt. De **Raad** juicht daarom de bereidheid toe om het maatschappelijk middenveld *ten minste* om de twee of drie jaar te financieren.

De **Raad** herinnert eraan dat verenigingen zeker voldoende tijd moeten krijgen bij projectoproepen, zodat ze zich kunnen organiseren en verzoeken tot raadpleging zo goed mogelijk kunnen beantwoorden. Er wordt aangeraden bijzondere aandacht te besteden aan de verlofperiodes, meer bepaald tussen 15 juli en 15 augustus en op het eind van het jaar. De **Raad** stelt dan ook voor de agenda vroeger mee te delen en aan de vertegenwoordigende federaties te bezorgen.

#### ACTIE 2: VERBETEREN EN BEVORDEREN VAN HET GEBRUIK VAN DE GELIJEKANSENTEST

De **Raad** herinnert eraan dat de agenda voor de oprichting van de RGVM het tot op heden niet mogelijk heeft gemaakt deel te nemen aan de vergaderingen van het gewestelijk comité voor gelijke kansen. De **Raad** vraagt om er bij de organisatie van de vergaderingen op toe te zien tijdig een voorlopige agenda te bezorgen, zodat de **Raad** kan deelnemen.

Wat het dagelijkse beheer van de gelijkekansentesten betreft, juicht de **Raad** het analysewerk van *Equal Brussels* toe en steunt hij het verzoek om het toepassingsgebied voor belangrijke projecten beter af te bakenen. Deze hervorming moet echter goed doordacht zijn, zodat de testen gebruiksvriendelijker en efficiënter worden, zonder het gebruik en het doel ervan te belemmeren. Verder stelt de **RGVM** zich vragen bij de criteria die gehanteerd zullen worden om te bepalen wat een belangrijk project is; om die reden vraagt de **Raad** te worden geraadpleegd bij aanvragen voor de wijziging van de wetgeving die van toepassing is op de gelijkekansentest en de uitvoer van een evaluatie, waarbij de **Raad** ook wenst te worden betrokken.

#### ACTIE 3: ONDERSTEUNEN VAN DE GENDERCOÖRDINATOREN EN GENDERCORRESPONDENTEN BIJ DE INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE IN DE UITVOERING VAN HUN OPDRACHTEN EN PROJECTEN

De **Raad** verwijst naar zijn opmerking over de overheidsopdrachten in de algemene overwegingen. Hij beveelt aan deze processen voor alle administraties en ION's te harmoniseren.

#### ACTIE 4: SENSIBILISEREN EN ONDERSTEUNEN VAN DE GEMEENTEDIENSTEN BIJ DE UITVOERING VAN GENDERMAINSTREAMING EN GENDERBUDGETING

De **Raad** beveelt de publicatie aan van een specifieke methodologische gids voor de Brusselse gemeenten, om de gemeentediensten te sensibiliseren en te ondersteunen bij de uitvoering van *gendermainstreaming* en *genderbudgeting*. Deze actie zal bijdragen tot het informeren van het gemeentepersoneel en de beleidsverantwoordelijken.

De **Raad** beveelt ook aan deze actie met voorbeelden te illustreren.

## HOOFDSTUK 2 – WONEN IN DE BRUSSELSE HOOFDSTAD

De **RGVM** stelt vast dat de acties rond huisvesting bijzonder sterk zijn. De **Raad** juicht daarom het werk van de staatssecretaris voor gelijke kansen toe, waarvan het zeer positieve effect op de huisvesting wordt geïllustreerd door twee proefprojecten voor de integratie van de genderdimensie in de sociale huisvesting; de concretisering van deze actie zal een mooie vooruitgang zijn. De **Raad** betreurt het gebrek aan acties voor de sociale verhuurkantoren.

De **RGVM** is tevreden over de belangstelling voor de geschiedenis van feministische huisvesting en de denkoefening over meer collectieve architectuur. De **Raad** stelt ook voor na te denken over speelpleinen, bovenop de denkoefeningen die al plaatsvonden over leefruimtes en de verschillende functies die inherent zijn aan leefruimtes. Om de denkoefening over feministische huisvesting te verrijken, benadrukt de **RGVM** ook het nut van overleg met verenigingen van alleenstaande moeders.

Voor de **RGVM** blijft de grootste uitdaging op het vlak van huisvesting nog altijd de financiële toegankelijkheid ervan. De **Raad** herinnert er ook aan dat dit een uitdaging op zich vormt wat betreft de gelijkheid van vrouwen en mannen. De ongelijkheden op het vlak van inkomsten en de huur- en aankooprijzen zijn in Brussel immers problematischer dan in de andere gewesten. De **Raad** betreurt het dan ook dat er in het plan weinig wordt gezegd over het uitbreiden van dit aanbod. In dit verband wijst de **Raad** op het nut van de verklaring van de staatssecretaris om de indexering te reglementeren en woekerhuurprijzen in te perken.

Bovendien benadrukt de **Raad** dat het gebrek aan isolatie in woningen gevolgen heeft voor de verwarmingskosten en de gezondheid, met name voor kinderen en ouderen, voor wie vaak vrouwen zorgen (afspraken maken, begeleiden naar consultaties, enz.). Het plan stelt acties voor privéwoningen voor (met name via *Homegrade* en het Woningfonds), maar vermeldt niets over sociale en openbare huisvesting en steun voor hurende gezinnen. De **Raad** beveelt daarom aan het versterken van de groene ambulances en het controleren van ongezonde woningen te overwegen. Het huidige renovatiebeleid moet gebaseerd zijn op een ecologische en sociale aanpak.

De **Raad** stelt de volgende correctie voor aan de laatste zin van de derde paragraaf:

*..... Vrouwen, die gemiddeld een lager inkomen hebben, hebben daardoor minder toegang tot kwaliteitswoningen, hetzij op de huurmarkt, hetzij voor aankoop, aangezien verschillende studies aantonen dat vrouwen minder financiële middelen hebben.'*

De **RGVM** stelt ook voor de zesde paragraaf aan actie 5 te koppelen:

*Ook de toestand van woningen is een genderkwestie, van de behoefte aan kleine reparaties tot klimaatbestendige voorzieningen en de financiering ervan. Er is sprake van een klimaatparadox: vrouwen maken zich meer zorgen over het klimaat dan mannen, maar beschikken vaak niet over de financiële middelen om hun huis*

*energiezuinig te maken. Dit leidt tot hoge rekeningen en nog grotere financiële kwetsbaarheid.*

#### **ACTIE 5: EEN GENDERGEBASEERDE DATABANK AANMAKEN BINNEN HET OBSERVATORIUM BRUSSEL HUISVESTING EN DE MONITORING ERVAN GARANDEREN**

De **Raad** stelt voor om in het plan opnieuw te verduidelijken wat het observatorium voor huisvesting inhoudt.

Verder vraagt de **RGVM** rekening te houden met dakloosheid<sup>9</sup> en na te denken over deze definities. De huidige besprekingen geven immers aanleiding tot een heroverweging van de generieke term *daklozen* en onderstrepen dat het nuttig is die te nuanceren met de term *thuislozen*.

Er bestaat ook een aanvaarde Europese definitie van dakloosheid (ETHOS – Europese Typologie van dakloosheid en sociale uitsluiting)<sup>10</sup>. De **Raad** benadrukt dat deze definitie nodig is om kwantitatieve en kwalitatieve gegevens te genereren, te registreren en voor een betere opvolging te zorgen. De landen van de Europese Unie moeten hun resultaten verbeteren; voor België zijn er weliswaar specifieke tellingen/schattingen/criteria (bv. gender) op specifieke momenten, maar het is duidelijk dat er nog onvoldoende zicht op het probleem is.

De **Raad** stelt daarom voor momenteel alle ETHOS-categorieën te gebruiken en de aanvaarde Europese definitie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest toe te passen. De **Raad** stelt ook voor te overwegen de definitie van *dakloosheid* te herzien en het probleem genuanceerder te benaderen.

#### **ACTIE 6: STUDIES MET BETREKKING TOT GENDER IN DE WOONSECTOR FINANCIEREN EN PUBLICEREN**

Aan de hand van een kwantitatieve en kwalitatieve genderstudie kan een sterk, globaal, transversaal en intersectioneel genderbeleid in de huisvestingssector worden ontwikkeld.

De **RGVM** herinnert aan zijn aanbevelingen uit het post-COVID-verslag:

- A. Innovatieve vormen van collectieve huisvesting ondersteunen, door precare vrouwen hierbij te betrekken en hun zelfredzaamheid en *empowerment* te beogen;
- B. Rekening houden met de afstemming tussen het huisvestings- en mobiliteitsbeleid, door onder meer de (financiële) toegankelijkheid van het openbaar vervoer te waarborgen.

De **RGVM** juicht deze actie toe en vraagt om een presentatie van de resultaten van deze studie.

#### **ACTIE 7: DE ACTIVITEITEN VAN HET WONINGFONDS MONITOREN VANUIT EEN GENDERPERSPECTIEF**

De **RGVM** herinnert eraan dat het belangrijk is om rekening te houden met de intersectionele aanpak in de *monitoring* en om *handstreaming* toe te voegen.

<sup>9</sup> <https://www.uat.rtbf.be/article/le-reve-de-la-personne-sans-chez-soi-n-est-pas-une-douche-c-est-un-logement-selon-le-cofondateur-de-doucheflux-11053130>

<sup>10</sup> <https://www.feantsa.org/fr>;  
[https://www.feantsa.org/download/fr\\_2525022567407186066.pdf](https://www.feantsa.org/download/fr_2525022567407186066.pdf) ;  
[https://www.feantsa.org/download/nl\\_1313787036796784442.pdf](https://www.feantsa.org/download/nl_1313787036796784442.pdf)

#### **ACTIE 8: DE GENDERDIMENSIE INTEGREREN IN DE SOCIALE STRATEGIE VAN DE DIRECTIE SOCIALE ACTIE VAN DE BRUSSELSE GEWESTELIJKE HUISVESTINGSMACHTSMAATSCHAPPIJ (BGHM) EN IN DE PLANNEN VOOR SOCIALE COHESIE**

De **Raad** benadrukt dat het belangrijk is dat de genderkwestie wordt opgenomen in de strategische en methodologische lijnen van de organisaties en diensten die belast zijn met de ondersteuning van de begunstigen van huisvestingssteun. Dit zal ervoor zorgen dat deze problematiek structureel en bestendig wordt en dat rekening wordt gehouden met de behoeften van de potentiële begunstigen.

De **Raad** stelt voor de derde paragraaf van het deel *toelichting* te nuanceren en uit te breiden. Het is, zelfs als het waar is, immers niet zo eenvoudig:

*Anderzijds kan huisvesting, als aan vrouwen instrumenten worden aangereikt op het gebied van bestuur, bestrijding van partner- en intrafamiliaal geweld en technisch beheer van de woning, hun empowerment ondersteunen en het ontstaan van collectieve emancipatie bevorderen.*

#### **ACTIE 9: DE MAATSCHAPPELIJK WERKERS VAN DE OPENBARE VASTGOEDMAATSCHAPPIJEN (OVM) OPLEIDING VERSTREKKEN MET BETREKKING TOT GENDER EN INTRAFAMILIAAL GEWELD**

De **Raad** beveelt aan sensibilisering voor de opsporing van geweld toe te voegen aan de doelstellingen van de opleiding voor gender- en huisvestingskwesties en huiselijk geweld voor de maatschappelijk werkers van de OVM's.

#### **ACTIE 14: DE CLAUSULES VAN HET BESTEK VOOR GELIJKE HUISVESTING INTEGREREN IN DE BESTEKKEN VAN HET WONINGFONDS**

De **Raad** onderstreept de noodzaak van deze actie om de meest kwetsbare groepen herhuisvestingsoplossingen te bieden.

#### **ACTIE 15: VOORZIEN IN EEN TIJDELIJKE HUISVESTINGOPLOSSING VOOR VROUWEN DIE HET SLACHTOFFER ZIJN VAN GEWELD EN/OF DAKLOOS ZIJN, EN DE VERWORVENHEDEN VAN HET BESTEK VOOR GELIJKE HUISVESTING INTEGREREN IN DE TIJDELIJKE BEZETTING "ARIANE"**

Hoewel de **Raad** deze actie steunt, betreurt hij het wel dat er in de beschrijving niet verwezen wordt naar de wet op het tijdelijke verbod<sup>11</sup>. Volgens die tekst kan de procureur de pleger van huiselijk geweld immers tijdelijk (14 dagen) uit de gemeenschappelijke woning zetten. De **Raad** heeft vragen bij de toepassing ervan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

#### **ACTIE 16: EEN GEHEIME PROCEDURE INSTELLEN VOOR PRIORITAIRE OVERPLAATSING VAN VROUWEN DIE HET SLACHTOFFER ZIJN VAN INTRAFAMILIAAL GEWELD**

Terwijl het fenomeen dakloosheid alsmat toeneemt, wijst de **Raad** ook op de vervrouwelijking ervan – al in 2001 meldde de Europese federatie van nationale organisaties die werken met daklozen (FEANTSA) de vervrouwelijking van deze problematiek<sup>12</sup>. Ook de **RGVM** beveelt een genderanalyse van deze specifieke doelgroep aan. De **Raad** vindt het ook spijtig dat dit de enige maatregel is voor de doelgroep van dakloze vrouwen. Bovendien herinnert de **Raad** eraan dat dakloze vrouwen en vrouwelijke slachtoffers van geweld twee verschillende doelgroepen zijn, die specifieke begeleiding

<sup>11</sup> [Wet van 15 juni 2012 tot bestraffing van de overtreding van het tijdelijk huisverbod en tot wijziging van artikelen 594 en 627 van het Gerechtelijk Wetboek \(openjustice.be\)](#)

<sup>12</sup> Edgar, Bill & DOHERTY, Joe, 2001. Women and Homelessness in Europe. Pathways, Services and Experiences, Brussels. FEANTSA.

nodig hebben. Dit kwam naar voren uit het recente actieonderzoek van 'T EILANDJE: het publiek van vrouwen die in zeer preciaire huisvesting of in een dakloze situatie verkeren, vereist een specifiek antwoord<sup>13</sup>. De **RGVM** herinnert in dat verband ook aan zijn initiatiefadvies van 14 mei 2018 over vrouwelijke dakloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

### HOOFDSTUK 3: DE STAD EN HAAR OMGEVING – STEDENBOUW, MOBILITEIT, RUIMTELIJKE ORDENING, LEEFMILIEU

De **Raad** betreurt dat dit hoofdstuk geen maatregelen bevat rond de primaire preventie van geweld, zowel voor mannen als voor vrouwen. De **Raad** is immers van mening dat het ook belangrijk is vrouwen toe te rusten om te reageren voordat het geweld plaatsvindt. De **Raad** wijst erop hoe belangrijk het is dat deze reflex deel gaat uitmaken van de mentaliteit, vanwege het emancipatoire karakter ervan voor kwetsbare groepen in de maatschappelijk discussie; vrouwen, vooral jongeren of ouderen, personen met een handicap, migranten en LGBT+.

De **Raad** wijst in dat kader bijvoorbeeld op de erkende positieve impact van zelfverdedigingslessen voor vrouwen op het onveiligheidsgevoel in de openbare ruimte. Bovendien is dit begrip ook opgenomen in andere plannen, zoals het nationale actieplan tegen geweld of het "plan intra-francophone". De **Raad** stelde deze tekortkoming op het vlak van preventie in het bijzonder vast bij actie 46, maar dit geldt ook voor de acties die betrekking hebben op de openbare ruimte.

Wat de vorm betreft, vraagt de **Raad** de volgorde van de acties te herzien door ze per thema te ordenen, bijvoorbeeld: toiletten, afval en sluikestorten, mobiliteit, enz. Verder vindt de **Raad** dat acties 33 en 36 essentieel zijn en dus bovenaan zouden moeten staan.

#### ACTIE 17: DE GENDERDIMENSIE INTEGREREN IN DE HERVORMING VAN DE GEWESTELIJKE STEDENBOUWKUNDIGE VERORDENING (GSV), GOOD LIVING EN EEN VADEMECUM VOOR EEN INCLUSIEVE OPENBARE RUIMTE OPSTELLEN

In het kader van de herziening van de Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening, die ook regels bevat voor de inrichting van de openbare ruimte, benadrukt de **Raad** dat het belangrijk is in de regelgeving over de openbare ruimte de verplichting op te nemen toiletten te plaatsen die toegankelijk zijn voor vrouwen en personen met een handicap.

Daarnaast herinnert de **Raad** dat *gendermainstreaming* aan het begin van de denkoefening moet gebeuren. Daarom dringt de **Raad** aan op de mogelijkheden en de rol van de genderexpert bij het bevorderen van inclusieve openbare ruimtes waarin de genderdimensie is geïntegreerd. De **Raad** beveelt ook aan deze genderexpertise aan te vullen met stedenbouwkundige expertise om de denkoefening over de algemene herziening van de GSV te begeleiden.

De **Raad** verwijst naar zijn opmerkingen in het evaluatieverslag van het geweldplan, dat hij begin juni 2022 aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft voorgelegd.

Tot slot prijst de **Raad** de invoering van een inclusief communicatiehandvest voor extern en intern materiaal, zowel tekstueel als visueel, waarbij een goede leesbaarheid voor alle doelgroepen wordt gewaarborgd. De **Raad** benadrukt het belang van inclusief schrijven en beveelt aan tegelijkertijd te voorzien in materiaal waarmee de communicatie toegankelijk is voor personen met een handicap.

<sup>13</sup> <https://ilot.be/sans-abrisme-au-feminin-sortir-de-linvisibilite/>

## ACTIE 22: DE VERKENNENDE WANDELINGEN VOOR WEGINRICHTINGSPROJECTEN SYSTEMATISEREN

Zoals in de algemene overwegingen wordt vermeld, benadrukt de **Raad** het belang van verkennende bezoeken als diagnose- en sensibiliseringstool voor de verschillende overheidsactoren voor diverse materies, zoals stedenbouw, het gebruik van de openbare ruimte en de aanleg van wegen.

## ACTIE 26: EEN GEMEENSCHAPPELIJK ERFGOED IN DE KIJKER ZETTEN EN HET MATRIMONIUM INTEGREREN IN DE HERITAGE DAYS

De **Raad** benadrukt het zeer positieve aspect van deze twee acties, die tot doel hebben het matrimonium en de bijdrage van vrouwen aan de maatschappij zichtbaarder te maken. De **Raad** dringt er echter op aan dat dit op een zinvolle en respectvolle manier moet gebeuren. De **Raad** haalt daarbij een recent voorbeeld aan: de Marie Popelinstraat in Brussel is een onzichtbaar straatje met alleen een parking en enkele kantoorgebouwen. Deze stedelijke context, die tegenstrijdig is met de doelstelling van de actie, draagt weinig bij tot de positieve zichtbaarheid van het matrimonium.

## ACTIE 29: DE NAMEN VAN DE BOVENGRONDSE HALTES VAN DE MIVB VERVROUWELIJKEN

De **Raad** vestigt de aandacht op een correctie die in de tweede alinea van de Franstalige versie moet worden aangebracht:

*Rajouter le prénom des femmes lorsque la dénomination d'un arrêt comporte uniquement le nom de famille d'une femme...*

## ACTIE 30: EEN HAALBAARHEIDSTUDIE UITVOEREN MET BETREKKING TOT DE INSTALLATIE VAN DROGE TOILETTEN IN GROENE RUIMTEN OP BASIS VAN EEN PROEFPROJECT IN EEN BRUSSELS PARK

De **Raad** juicht deze actie toe, die voorziet in droge toiletten in de parken. Deze actie betekent echter niet dat er geen *traditionele*, voor iedereen toegankelijke toiletten in de openbare ruimte meer moeten worden geplaatst. Het probleem van het gebrek aan toiletten in de openbare ruimte treft namelijk alle vrouwen. De **Raad** benadrukt daarom dat er over genderneutrale toiletten moet worden nagedacht, maar herinnert er ook aan hoe de gezondheids crisis de toegang tot sanitaire voorzieningen voor vrouwen – zelfs nadelig – heeft beïnvloed. De **RGVM** beveelt daarom aan prioriteit te geven aan het plaatsen van schone en voor vrouwen toegankelijke toiletten. Tot slot wil de **Raad** de aandacht vestigen op het belang om zowel in de vrouwen- als in de mannentoiletten luiertafels te plaatsen.

De **RGVM** stelt dan ook voor om in het eerste streepje van de doelstellingen de woorden *voor zover mogelijk* te schrappen. Toegankelijkheid voor iedereen moet immers de regel zijn en afwijkingen van deze regel moeten de uitzondering blijven.

Tot slot benadrukt de **Raad** ook dat instellingen die voor het publiek toegankelijk zijn partners kunnen zijn om de toegankelijkheid tot sanitaire voorzieningen te vergroten (met name horecagelegenheden – en zonder consumptieverplichting). De **Raad** beveelt aan deze optie te bestuderen

## ACTIE 34: DE STRIJD TEGEN SLUIKSTORTEN OP EEN GENDERBEWUSTE MANIER AANPAKKEN



Voor de **Raad** lijkt het sluikstortprobleem zich meer voor te doen in wijken met een hoge stedelijke dichtheid en veel huurwoningen. De **Raad** vraagt zich af welke impact gender op deze problematiek heeft.

#### ACTIE 35: EEN GENDERBEWUSTE AANPAK HANTEREN BIJ DE PLAATSING EN INDELING VAN AFVALBAKKEN

De **Raad** benadrukt dat er vooral veel meer afvalbakken moeten worden geplaatst en dat het afval op het grondgebied doeltreffend en centraal moet worden beheerd. Heel wat wijken blijven stedelijke stortplaatsen, wat niet bevorderlijk is voor veiligheidsgevoel van de bewoners, en in het bijzonder vrouwen.

## HOOFDSTUK 4: DEELNAME AAN HET SOCIAALECONOMISCH LEVEN IN BRUSSEL – WERKGELEGENHEID, OPENBAAR AMBT, ECONOMIE EN ONDERNEMERSCHAP

De **Raad** herinnert eraan dat de genderdimensie in het volledige werkgelegenheidsbeleid opnemen een reflex moet worden. De meerderheid van de Brusselse bevolking is immers vrouw (620.549 vrouwen en 597.706 mannen) en hun werkgelegenheidsgraad in Brussel blijft lager: vier op de tien vrouwen zijn niet actief op de arbeidsmarkt, tegen drie op de tien bij de mannen<sup>14</sup>.

Wat armoede betreft, herinnert de **Raad** eraan dat 31% van de inwoners in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een inkomen onder de armoededrempel heeft<sup>15</sup> en dat 11,4% van de werknemers dreigt in armoede te vervallen<sup>16</sup>, drie keer zo veel als voor heel België. Hoewel vrouwelijke werknemers in Brussel vaak hoger geschoold zijn dan mannen, blijkt dat ze nog altijd minder aanwezig zijn op de arbeidsmarkt.

De **RGVM** benadrukt ook dat het belangrijk is na te denken over de arbeidsomstandigheden van bepaalde specifieke beroepen, zoals die in de dienstenchequesector en de groothandel, met name over de intensiteit, het loon en de werktijden. De **Raad** dringt aan op het belang van deze denkoefening, ook om mannen te kunnen aanmoedigen te kiezen voor beroepen die eerder als vrouwelijk worden beschouwd. In het bijzonder voor de dienstenchequesector herinnert de **Raad** eraan dat het om een gewestelijke bevoegdheid gaat en dat 98 à 99% vrouwelijk is, met zeer moeilijke arbeidsomstandigheden en een immigratiefactor die ook aan een gekruiste analyse zou moeten worden onderworpen. De **RGVM** benadrukt dat dit een belangrijk punt is, zowel vanuit het oogpunt van de vrouw als werknemer als vanuit het oogpunt van de vrouw als gebruiker.

De **Raad** herinnert ook aan de sociaal-economische gevolgen van de COVID-crisis en de even belangrijke genderdimensie daarvan<sup>17</sup>, die in dit plan niet aan bod komen. Ook hier dringt de **Raad** aan op de nood aan gendergegevens over de vertegenwoordiging en de integratie van vrouwen in het Brusselse sociaal-economische leven.

De **Raad** wijst op het belang van nultolerantie voor alle ongepast gedrag in verband met discriminatie, maar ook op het belang van opleiding van hoofdzakelijk mannelijke teams op het gebied van gelijkheid

<sup>14</sup> [https://www.actiris.brussels/media/210bzit0/2020\\_11\\_view\\_brussels\\_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf](https://www.actiris.brussels/media/210bzit0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf), pagina geraadpleegd op 27 september 2022

<sup>15</sup> [welzijnsbarometer 2017 nl.pdf \(ccc-ggc.brussels\)](#) p. 6 en p. 59

<sup>16</sup> [https://www.actiris.brussels/media/210bzit0/2020\\_11\\_view\\_brussels\\_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf](https://www.actiris.brussels/media/210bzit0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf), pagina geraadpleegd op 27 september 2022

<sup>17</sup> <sup>17</sup> Rapport van de BRGVM "De impact van COVID-19 op de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen"

en gendergerelateerd geweld. Het is immers niet aan vrouwen om te leren hoe ze met dergelijk geweld moeten omgaan, maar aan de daders en verantwoordelijken om ermee te stoppen. De **Raad** benadrukt ook dat het er niet alleen om gaat vrouwen aan te moedigen in mannelijke beroepen aan de slag te gaan, maar ook om hun integratie en welzijn op het werk te waarborgen, met name door teams op te leiden op het gebied van gendergerelateerd geweld in een intersectionele aanpak.

Daarnaast erkent de **Raad** opleiding als een fundamentele hefboom voor de emancipatie van vrouwen, die een doeltreffende aanvulling kan vormen op maatregelen tegen geweld. De **Raad** beveelt Bruxelles Formation dan ook aan:

- A. De opleiders opleiding te geven en te responsabiliseren over gendervooroordelen en discriminatieprocessen tegen vrouwen;
- B. Te beschikken over becijferde doelstellingen voor het aantal vrouwen dat elk jaar wordt opgeleid;
- C. Een gelijkheidsplan op te stellen voor hun werknemers en hun bestuur.

De **Raad** merkt op dat de werkgelegenheidsacties weinig impact hebben op het vrouwelijk ondernemerschap in de privésector, die in feite het primaire terrein van de sociale partners is.

#### **ACTIE 39: EEN ACTIEPLAN TER ONDERSTEUNING EN BEVORDERING VAN HET VROUWELIJK ONDERNEMERSCHAP GOEDKEUREN EN UITVOEREN**

Vrouwen hebben vandaag de dag middelen nodig om als zelfstandige te durven starten; dit vormt het grootste obstakel voor vrouwelijk ondernemerschap. Tegelijkertijd blijft het verkrijgen van subsidies voor vrouwelijk ondernemerschap complex - de administratie en de procedures zijn niet erg inclusief. Veel vrouwen, vooral van andere etnische afkomst, geven het op.

De **Raad** beveelt dan ook aan maatregelen te nemen om de toegang tot startkapitaal voor startende vrouwelijke ondernemers te vergemakkelijken, zodat ze onder andere opvolging kunnen krijgen en kunnen samenwerken met experts, die hen bij de ontwikkeling van hun activiteiten kunnen ondersteunen.

Daarnaast vindt de **Raad** dat het gewest nog meer rolmodellen voor vrouwen in Brussel nodig heeft en dat moet worden aangetoond dat iedereen kan ondernemen. De **Raad** vindt het in dat kader jammer dat er te weinig middelen worden uitgetrokken om het succes van vrouwelijke ondernemers onder de aandacht te brengen en stelt het BHG voor zich te laten inspireren door de *WOMED Award* in het Vlaams Gewest, een prijs voor vrouwelijk ondernemerschap die jaarlijks wordt uitgereikt.

De **Raad** herinnert er ook aan dat voldoende kinderopvang een fundamentele hefboom is voor de ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap.

Verder benadrukt de **RGVM** het belang van opleiding van alle tussenpersonen in vrouwelijk ondernemerschap - d.w.z. al het personeel binnen deze organisaties, Hub, Finance Brussels, maar ook de ondernemingsloketten van de gemeenten, analisten en de directies - over genderstereotypen en gendervooroordelen, en over het specifieke karakter van vrouwelijk ondernemerschap. De **Raad** benadrukt immers dat vrouwen op het gebied van ondernemerschap niet hetzelfde zijn als mannen en dat het tegendeel geloven discriminatie in de hand werkt. Om de risico's van discriminatie zoveel mogelijk te beperken, beveelt de **Raad** ook aan de procedures voor het identificeren van ondernemingen of projectleiders, voor steun en voor financiering te herzien.

De **Raad** waardeert de vele acties met het oog op sensibilisering en een meer gelijke aanwerving; maar heeft weinig elementen vastgesteld over het behouden van werk. Het gaat dan om werktijden, werkdruk en soorten moeilijkheden; de arbeidsomstandigheden kunnen er immers toe leiden dat, afgezien van de stereotypen, bepaalde beroepen ontoegankelijk blijven voor vrouwen. De **Raad** beveelt het gewest dan ook aan rekening te houden met deze kwesties om de acties voor de integratie van vrouwen in de Brusselse economie zinvoller te maken. Dit zal er zeker toe bijdragen dat er op dit vlak meer gelijkheid ontstaat in het gewestelijke openbare ambt.

Tot slot wenst de **Raad** dat de criteria voor toetreding tot het platform *Women in Business*, alsook de samenstelling van de leden bekend worden gemaakt en gepubliceerd. De **Raad** herinnert eraan dat WiB niet in de plaats mag treden van de organisaties die er deel van uitmaken, maar dat zijn opdrachten bestaan uit het leiden van de groep, het verspreiden van alle informatie, acties en regelgeving van het gewest die voor hen nuttig kunnen zijn, en het bieden van steun bij het opstellen van actieplannen die beantwoorden aan de reële behoeften.

- Relevante gendergegevens genereren om de maatregelen ter bevordering van het vrouwelijk ondernemerschap doeltreffender te maken.

De **Raad** merkt op dat, ook al zijn de acties in het kader van *Women in Business*, *Tech*, enz. bij vrouwelijke ondernemers bekend, er momenteel geen instrument bestaat om ze te meten, wat nochtans essentieel is voor het *gendermainstreamingbeleid*. De **Raad** benadrukt dan ook dat het noodzakelijk en belangrijk is kwantitatieve en kwalitatieve gendergegevens te genereren, waarmee gepaste acties kunnen worden opgezet en de doeltreffendheid ervan kan worden gemeten. Daarnaast beveelt de **Raad** aan de volgende vaststellingen te analyseren:

- a) Het percentage voltijdse en deeltijdse vrouwelijke zelfstandigen, het percentage vrouwen in vrije beroepen voltijds en deeltijds en het percentage per sector; het jaarsalaris van de oprichtster-manager;
- b) Voor de rechtspersonen: het percentage ondernemingen met alleen vrouwelijke aandeelhouders; het percentage met een gemengde aandeelhoudersstructuur; en het percentage ondernemingen met alleen mannelijke aandeelhouders. Deze uitsplitsing gebeurt idealiter per activiteitssector en op basis van de NACE-codes;
- c) Voor elke categorie: het jaarsalaris van vrouwelijke zelfstandigen of vrouwelijke zelfstandige bestuurders van een structuur; de gemiddelde kapitalisatie per sector van vrouwelijke, gemengde (V/M) en mannelijke ondernemingen; het percentage stopzettingen van de activiteit en het percentage faillissementen.

De **Raad** herinnert eraan dat de *monitoring* van het vrouwelijke ondernemerschap geen specifieke indicatoren voor de werknemers omvat. Alle onderneemsters hebben immers het statuut van zelfstandige aangezien ze bestuurder zijn; sommigen werken als werkneemster in hun structuur, wat kan betekenen dat ze door iemand anders worden aangestuurd, vaak hun echtgenoot. Kunnen we dan nog spreken van vrouwelijk ondernemerschap?

Als sommige van deze gegevens niet kunnen worden verkregen wegens het ontbreken van genderstatistieken of een gebrek aan medewerking van de administraties van de gefedereerde entiteiten, is het belangrijk dat het gewest het bevoegde politieke niveau interpelleert.

**ACTIE 41: DE GENDERSPECIEKE OPVOLGING VAN DE TOEKENNING VAN SUBSIDIES AAN ONDERNEMERS DOOR BRUSSEL ECONOMIE EN WERKGELEGENHEID VERSTERKEN EN GERICHTE ACTIES UITWERKEN OP BASIS VAN DE RESULTATEN VAN DE GENDERANALYSES**

De verdeling van macht en geld is een essentiële indicator bij hardnekkige ongelijkheden en draagt bij tot een betere *genderbudgeting*. Ook met betrekking tot gelijkheid in ondernemerschap beveelt de **RGVM** aan verdere actie te ondernemen om gelijke toegang tot financiering te waarborgen, te beginnen met financiering en participaties door het publiek. De **Raad** beveelt dan ook aan dat *Finance Brussels*:

- Vrouwen aanmoedigt om te ondernemen en financiering te vragen;
- Analisten, begeleiders en investeerders opleiding verstrekt over gelijkheidskwesties, stereotypen en onbewuste vooroordelen die ongewild tot discriminatie leiden;
- Alle processen voor de evaluatie van dossiers herzielt zodat deze processen inclusiever zijn;
- Metingen verricht: het gemiddelde ticket, het behaalde percentage t.o.v. de aanvraag, de toekenningsvoorwaarden, het percentage dat gaat naar door vrouwen opgerichte ondernemingen t.o.v. het totaal, enz.;
- De resultaten openbaar deelt;
- Precieze doelstellingen vastlegt, alsook een precieze kalender om ze te bereiken;
- Een Brussels handvest opstelt voor alle openbare en private investeerders zoals *We are Sista* in Frankrijk<sup>18</sup>;
- Enz.

De **Raad** benadrukt dat elk van deze punten een uitgebreide uitwerking verdient, want gelijkheid vereist wetenschap en dat gaat niet zonder energie, tijd en geld.

Wat het vrouwelijke ondernemerschap betreft, merkt de **Raad** ook op dat er een coalitie lijkt te bestaan tussen *Finance Brussels*, *Hub Brussels*, enz., wat aantoont dat er een wil is om metingen te doen. De **Raad** merkt wel op dat deze actie enkel projectsubsidies betreft en niet de *monitoring* van de leningen en participaties van aandeelhouders, aan ondernemingen toegekend door *Finance Brussels*. Deze steun is echter veel belangrijker voor de ondersteuning van het ondernemerschap. De **RGVM** beveelt daarom ook aan deze steun te *monitoren*.

#### **ACTIE 42: VERZAMELEN VAN GENDERSPECIFIEKE GEGEVENS OVER DE BIJ FINANCE&INVEST.BRUSSELS INGEDIENDE FINANCIERINGSAAVVRAGEN, DE BEHANDELING VAN DEZE AANVRAGEN EN DE TYPOLOGIE VAN DE ONDERSTEUNDE BEDRIJVEN**

Met betrekking tot deze actie en de vorige (41) benadrukt de **Raad** dat de integratie van de genderspecten ter versterking van de *monitoring* en de beschikbare gegevens onontbeerlijk is.

De **Raad** bevestigt dat het percentage vrouwen in managementteams een interessant gegeven is om te verzamelen voor analyse, omdat daarmee kan worden nagegaan hoe de ondersteunde ondernemingen zijn samengesteld. De **RGVM** wijst er wel op dat het van belang is de aan hen verleende steun ook te kunnen analyseren, precies op basis van hun genderverhouding. We zullen bijvoorbeeld niet het gemiddelde bedrag controleren van de leningen die aan gemengde en niet-gemengde teams worden toegekend, de waarborgaanvragen die elk van hen indienen, enz. De **Raad** merkt ook op dat minister Clarinval, vanuit het besef dat de toegang tot kapitaal absoluut cruciaal is, een studiegroep over dit onderwerp heeft opgericht om het vrouwelijke ondernemerschap te bevorderen. De **Raad** herinnert eraan dat het belangrijk is de waarborgen te controleren. Wij weten namelijk dat, gezien het gebrek aan geloofwaardigheid van vrouwen wanneer ze een dossier over

---

18

<https://static1.squarespace.com/static/5cb5f6b651f4d41671cfdd25/t/5da98cad541d697dd3bbb069/1571392687134/SISTA+xCNNUM.Charte.pdf>, pagina geraadpleegd op 18 september 2022

ondernemerschap indienen, ze meer waarborgen vragen en minder toegekend krijgen in verhouding tot wat ze vragen (terwijl ze over het algemeen minder vragen dan mannen), enz.

Tot slot benadrukt de **RGVM** het lage budget dat aan deze maatregel wordt toegekend – de genoemde € 2.500 komt nogal schamel over.

#### **ACTIE 43: DE DOOR FINANCE&INVEST.BRUSSELS ONDERSTEUNDE ONDERNEMINGEN BEWUST MAKEN VAN HET GENDEREVENWICHT IN HUN DIRECTIERADEN EN/OF RADEN VAN BESTUUR**

Verder vraagt de **Raad** zich af wie deze sensibilisering op zich zal nemen. De **RGVM** herinnert aan het belang van expertise op het vlak van gender en beveelt aan deze opleidingen door experts op het gebied van gelijkheid te laten organiseren, via onderaanneming of interne werving.

#### **ACTIE 44: DE GENDERGERELATEERDE GEGEVENS IN HET VERSLAG VAN HET OBSERVATORIUM TEWERKSTELLING OPENBAAR AMBT OPVOLGEN, AANBEVELINGEN DOEN EN DE BRUSSELSE GEWESTELIJKE INSTELLINGEN OP VERZOEK GENDERANALYSES VAN HUN PERSONEEL BEZORGEN**

Het verslag van het Observatorium van de Werkgelegenheid in het Brussels Openbaar Ambt is een belangrijk instrument en verdient een kwaliteitsvolle genderanalyse. De **RGVM** prijst daarom de initiatieven die werden genomen om het verzamelen van gendergegevens en de evolutie ervan te verbeteren en vraagt om een presentatie van het volgende verslag.

In het verslag van het Observatorium van de Werkgelegenheid in het Brussels Openbaar Ambt van 2020 is te zien dat het aandeel vrouwen in het gewestelijk openbaar ambt toeneemt. Iets meer dan de helft van de gewestelijke instellingen heeft immers meer vrouwen dan mannen in dienst. Twee derde van het personeelsbestand bestaat echter uit mannen. Dit is te verklaren doordat de gewestelijke instellingen die overwegend uit mannen bestaan de grootste werkgevers van het gewest zijn. Het gaat onder meer om Net Brussel, de DBDMH, Leefmilieu Brussel en de BMWB<sup>19</sup>.

De **Raad** herinnert eraan dat het in deze hoofdzakelijk mannelijke werkomgevingen essentieel is om een diversiteitsplan op te stellen; de **Raad** verwijst daarom naar zijn opmerking in de algemene overwegingen en die aan het begin van hoofdstuk 4. Daarnaast vraagt de **Raad** om elk jaar een enquête te houden over gendergerelateerd en seksueel geweld en ander discriminerend gedrag ten opzichte van vrouwen, LGBT+-personen en personen uit ondervertegenwoordigde groepen. Deze analyse moet uiteraard gendergebonden zijn; bovendien wil de **Raad** dat de resultaten worden meegedeeld en dat er een actieplan wordt ingevoerd, met een beleid voor het melden van gedrag. Tot slot benadrukt de **Raad** dat het absoluut noodzakelijk is dat alle teams worden opgeleid op het gebied van geweld en discriminatie.

#### **ACTIE 46: SEKSISME, RACISME EN INTIMIDATIE DOELTREFFENDER BESTRIJDEN BINNEN HET GEWESTELIJK OPENBAAR AMBT**

De **Raad** juicht deze actie toe, maar merkt op dat de gekozen invalshoek voornamelijk repressief is. De **Raad** benadrukt het belang van preventie, de mogelijkheid om vroegtijdig in te grijpen en de realiteit van seksisme, racisme en intimidatie in het openbare ambt te onderkennen.

---

<sup>19</sup> Verslag 2020 van het Observatorium van de Werkgelegenheid in het Brussels Openbaar Ambt – p. 12

De **Raad** herinnert eraan dat JUMP, op verzoek van Equal Brussels, zijn gids *Bevrijd uw onderneming van seksisme* heeft aangepast aan de realiteit van de administraties en ander Brusselse openbare entiteiten. Daartoe heeft JUMP elke entiteit gevraagd haar arbeidsreglement mee te delen, met daarin onder meer haar beleid rond antidiscriminatie en onaanvaardbaar gedrag. Zeer weinig entiteiten hebben dit daadwerkelijk meegedeeld, wat erop zou kunnen wijzen dat deze dimensies in het arbeidsreglement ontbreken. JUMP stelde wel vast dat organisaties zoals Hub Brussels en Actiris over zeer goede documenten beschikken, die ter beschikking zouden moeten worden gesteld van alle HR- en Diversiteitsteams in het gewest, in een ad-hocgroep die elk van hen zou helpen de beste praktijken te hanteren.

#### **ACTIE 47: HET BEDRAG VAN DE TELEWERKVERGOEDING IN HET ACTIEPLAN TELEWERK AANPASSEN, MET RESPECT VOOR HET RECHT OM OFFLINE TE ZIJN**

De **Raad** herinnert aan de impact van de COVID-crisis op de toename van geweld tegen vrouwen, met name bij hen thuis. De **Raad** onderstreept dan ook dat een oproep tot waakzaamheid met betrekking tot de gevolgen van telewerk op de gelijkheid ontbreekt.

Onderzoek heeft immers aangetoond dat telewerkbeleid dat geen rekening houdt met de structurele ongelijkheid tussen vrouwen en mannen het risico inhoudt dat het gebrek aan zichtbaarheid en inspraak van vrouwen wordt versterkt en hun vooruitgang wordt afgeremd. In dit verband herinnert de **Raad** eraan dat het sinds de industriële revolutie honderden jaren heeft geduurd voordat vrouwen zich emancipeerden en het huis verlieten om te gaan werken. De **Raad** herinnert er ook aan dat hun plaats in het huishouden vaak anders is dan die van mannen, en dat thuiswerken niet dezelfde impact op hen heeft. Tot slot herinnert de **RGVM** eraan dat het principe *anytime, anywhere* werken ook zeer nadelig kan zijn, in het bijzonder voor vrouwen die door hun gezinstaken onevenredig zwaar worden belast op het werk en op mentaal vlak. Als telewerk, net als deeltijds werken, meer door vrouwen wordt toegepast, zal dit zonder twijfel invloed hebben op hun mogelijkheden voor bevordering en interne mobiliteit. De **Raad** vraagt daarom de doelstellingen te herformuleren: *van telewerk een instrument maken dat gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk bevordert*.

De **Raad** benadrukt ook het belang van het recht op deconnectie en de noodzaak van een kader dat samen met de vertegenwoordigers van het personeel is besproken; de **Raad** stelt ook voor dat dit in een cao voor het openbaar ambt kan worden opgenomen.

In het verlengde hiervan en gelet op de huidige crisis in de kinderopvang en om vrouwen de mogelijkheid te bieden naar het werk te gaan, beveelt de **Raad** het BHG aan bij de Vlaamse gemeenschap te pleiten voor substantiële investeringen die in verhouding staan tot de uitdagingen. De **Raad** beschouwt kinderopvang namelijk als een essentiële maatregel voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

De **Raad** is ook verbaasd over de terminologie die wordt gebruikt voor inclusieve aanwerving. De **Raad** herinnert eraan dat als het gaat om processen, de term *niet-discriminerende aanwerving* meer op zijn plaats is - het is immers de cultuur die inclusief moet zijn, terwijl het proces ervoor moet zorgen dat er in geen enkele fase gediscrimineerd wordt.

#### **ACTIE 52: DE LIJST VAN JURYLEDEN DIE KUNNEN ZETELN IN DE SELECTIECOMMISSIE VOOR MANDAATHOUDERS VAN HET GEWESTELIJK OPENBAAR AMBT UITBREIDEN, OM ZO EEN EVENWICHT TUSSEN MANNEN EN VROUWEN TE BEREIKEN. GENDERGEBONDEN BEELDVORMING OVER BEROEPEN DOORBREKEN EN SEGMENTERING TEGENGAAN**

De **Raad** plaatst vraagtekens bij het percentage vrouwen/mannen van de tien geselecteerde kandidaten. De **Raad** vraagt zich ook af of de lijst moet worden uitgebreid: de **RGVM** stelt voor hetzelfde aantal te behouden en meer gelijkheid te creëren.

**ACTIE 53: POTENTIËLE KANDIDATEN SENSIBILISEREN VOOR BANEN BIJ HET GEWESTELIJK OPENBAAR AMBT OP BASIS VAN EEN GENDERBEWUSTE AANPAK**

Met het oog op een betere mix in de werkgelegenheid benadrukt de **Raad** dat het belangrijk is op te lijsten voor welke functies of administraties of instellingen er sprake is van een onevenwicht, voor zowel de operationele als de administratieve functies.

**ACTIE 54: EEN BEWUSTMAKINGSCAMPAGNE VOEREN OM MENSEN AAN TE MOEDIGEN GENDERSTEREOTYPEN OP DE ARBEIDSMARKT TE DOORBREKEN DOOR DE CARRIÈRES VAN BRUSSELSE VROUWEN EN MANNEN MET EEN VOORBEELDROL IN DE KIJKER TE ZETTEN**

De **Raad** verwijst naar de opmerkingen aan het begin van hoofdstuk 4 en actie 44.

Naast de interne opleiding over seksisme herinnert de **Raad** eraan dat er moet worden nagedacht over het feit of vrouwen al dan niet in deze organisaties werken. Acties om meer vrouwen aan te werven zijn een stap in de goede richting, maar moeten gepaard gaan met denkoefeningen over werkonderbrekingen, intern seksisme, de benodigde infrastructuur, enz. Daarnaast beveelt de **Raad** aan om de vacatures in inclusieve taal op te stellen, maar ook dat de denkoefening niet bij de aanwervingsfase stopt. Vrouwen zullen misschien wel solliciteren, maar daarom misschien niet blijven als de arbeidsvoorwaarden niet gunstig voor hen zijn. De **RGVM** benadrukt dit gebrek, behalve voor het agentschap Net Brussel.

Tot slot stelt de **Raad** vast dat de beroepen die in deze actie worden vermeld vaak ook knelpuntberoepen zijn. De werkgevers van de sector zijn dus op zoek en staan open voor nieuwe talenten en profielen om deze functies in te vullen. Om de sensibiliseringscampagne zo concreet mogelijk te maken en zo dicht mogelijk bij het werkveld te laten aansluiten, zou het nuttig zijn om met de sociale gesprekspartners van de sectoren en de opleidingsfondsen samen te werken. Met name voor de sector van zorgkundigen en de thuiszorg herinnert de **Raad** aan het nut van de federatie FSB; voor de beroepen in de kinderopvang aan dat van de federatie UNESSA. Tot slot kan ook het opleidingsfonds APEF een partner zijn.

**ACTIE 55: EEN REEKS SPECIFIEKE ACTIES UITVOEREN OM VROUWEN AAN TE MOEDIGEN TE STREVEN NAAR MANAGEMENT- EN TOPMANAGEMENTFUNCTIES IN HET GEWESTELIJK OPENBAAR AMBT**

De **Raad** herinnert aan het belang van positieve acties. De **Raad** verwijst naar het initiatiefadvies over de actieplannen van *Brupartners*<sup>20</sup>.

**ACTIE 56: EEN REEKS ACTIES UITVOEREN OM DE STEREOTYPEN MET BETREKKING TOT DE TECHNISCHE EN MANAGEMENTBEROEPEN VAN BRUSSEL MOBILITEIT TE ONTKRACHTEN EN HET PERCENTAGE VROUWEN IN DEZE BEROEPEN TE VERHOGEN EN ACTIE 57: HET PERCENTAGE VROUWEN IN FUNCTIES OP HET TERREIN BIJ NET BRUSSEL IN DE OPENBARE RUIMTE (REINIGING, OPHALING, BLAZERS, ENZ.) VERHOGEN.**

---

<sup>20</sup> <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-027-BRUPARTNERS-NL.pdf>, pagina geraadpleegd op 15 september 2022

De **Raad** vestigt de aandacht op het belang van sensibiliseringsacties om meer vrouwen aan te trekken voor technische en managementfuncties. De **Raad** beveelt ook aan inspiratie te putten uit het bestaande materiaal voor de bevordering van beroepen op Europees en internationaal niveau. De **Raad** herinnert ook aan het belang van de reikwijdte van de bedrijfscultuur op het vlak van genderkwesties.

#### **ACTIE 58: DE KENNIS OVER DE BEGUNSTIGDEN VAN HET SYSTEEM BETAALD EDUCATIEF VERLOF VERBETEREN OM DE DEELNAME VAN VROUWEN AAN PERMANENTE FORMING TE VERGROTEN**

De **Raad** prijst de werkzaamheden van het kabinet over de hervorming van het BEV en de genderanalyse.

De **RGVM** merkt op dat het betaald educatief verlof onderdeel is van de opleiding en de wetgeving over de arbeidsgeschiktheid (de kwaliteit van het werk). De **Raad** merkt op dat er in dit actieplan geen of weinig nadruk wordt gelegd op de exploitierbare beroepen. De andere subaspecten zijn: tevredenheid op het werk, stress op het werk en het evenwicht tussen werk en privéleven. Ook de kennis over dit onderwerp moet worden verbeterd.

#### **ACTIE 59: DE GENDERDIMENSIE INTEGREREN IN DE OPROEPEN TOT HET INDIENEN VAN DIVERSITEITS- EN ANTIDISCRIMINATIEPROJECTEN VAN BRUSSEL ECONOMIE EN WERKGELEGENHEID EN ACTIE 60: HET GENDERBELEID VERSPREIDEN BIJ ALLE DIENSTEN VAN ACTIRIS EN DE TRANSVERSALITEIT ERVAN VERSTERKEN.**

De **Raad** herinnert daarbij aan de bestaande verplichting om de gelijkekansentest in te vullen voor elk dossier dat wordt ingediend in het kader van projectoproepen en voor beheersovereenkomsten. De **RGVM** vraagt daarom de aanvulling van deze twee acties te verduidelijken.

## **HOOFDSTUK 5: DE EUROPESE HOOFDSTAD OP HET INTERNATIONALE TONEEL**

#### **ACTIE 65: DE GELIJKEKANSENDIMENSIE, MET INBEGRIJ VAN DE GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN, INTEGREREN IN DE AGENDA'S VAN RELEVANTE MISSIES DIE DOOR BRUSSELS INTERNATIONAL WORDEN GEORGANISEERD**

Wat Brussels International betreft, vestigt de **Raad** de aandacht op de criteria van de exportsubsidies en vraagt hij ze te herbekijken vanuit een standpunt van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Vrouwelijke ondernemingen zijn namelijk oververtegenwoordigd in sectoren - met name de dienstensector - die niet noodzakelijkerwijs overeenkomen met hun criteria voor financiële steun. Zo zijn congressen in het buitenland en andere evenementen zonder de aankoop van een stand niet gedekt, terwijl het voor kleine structuren die alleen diensten verkopen van essentieel belang is om een netwerk te kunnen creëren, met name door hun aanwezigheid op stands. De **Raad** verzoekt daarom om een herziening van de instrumenten ter ondersteuning van de export, rekening houdend met het specifieke karakter van vrouwelijke ondernemingen.

## **HOOFDSTUK 6: DIGITALISERING, ONDERZOEK EN INNOVATIE**

#### **ACTIE 67: EEN GROTERE REPRESENTATIVITEIT VAN VROUWEN IN DE DOOR INNOVIRIS GEFINANCIERDE PROJECTEN BEVORDEREN**

De **Raad** wijst er hier op hoe essentieel *genderbudgeting* is: Het is met name belangrijk te weten of het budget voor vrouwen de helft bedraagt – of dat het grootste deel van de middelen uiteindelijk in



handen van mannen terechtkomt, via zeer grote projecten in vergelijking met die van vrouwen, die kleiner zijn en dus minder financiering krijgen. De **RGVM** vindt dit een belangrijk criterium en beveelt aan het in de aanpak op te nemen.

**ACTIE 69: DE ACTIES VAN HET PLAN VOOR DIGITALE TOE-EIGENING TEN BEHOEVE VAN EEN BETERE VERTEGENWOORDIGING VAN VROUWEN IN DE INFORMATIE- EN COMMUNICATIETECHNOLOGIEBEROEPEN VOORTZETTEN**

De **Raad** benadrukt de ruime expertise van de Scandinavische landen op dit gebied en beveelt aan zich te inspireren op de goede praktijken van deze landen. Hij herinnert aan de relevantie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen als gesprekspartner voor deze materie.

\* \* \*