

ADVIES

Gewestelijk Plan voor gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen 2022-2025

Aanvrager	Staatssecretaris Nawal Ben Hamou
Aanvraag ontvangen op	23 juni 2022
Aanvraag behandeld door	Commissie Diversiteit - Gelijkheid van Kansen - Armoede
Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op	8 september 2022

Vooraf

Het gewestelijk Plan voor gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen (2022-2025) (hierna « het Plan ») streeft naar de integratie van de genderdimensie in het hele gewestelijk beleid teneinde eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te vermijden of hieraan te verhelpen. Het Plan voldoet aan een verplichting die is voorzien in het uitvoeringsbesluit van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en is het resultaat van een proces gestuurd door equal.brussels waarbij de ministeriële kabinetten en de betrokken besturen werden betrokken, en dat kon rekenen op een omkadering vanwege een in gendermainstreaming gespecialiseerde consultancy.

Er werden themawerkgroepen opgericht om verschillende vraagstukken te behandelen : opleiding en sensibilisering, huisvesting, werkgelegenheid, openbaar ambt, economie en ondernemerschap, onderzoek, innovatie en digitalisering, openbare ruimte, mobiliteit, stedenbouw en leefmilieu. In het kader van de werkgroepen werden eveneens twee transversale thema's behandeld, namelijk de plaatselijke besturen en de internationale relaties. Voor de werkzaamheden heeft men kunnen rekenen op de expertise van talrijke verenigingen op het terrein.

Deze werkzaamheden hebben geleid tot een plan van 70 acties die in zes hoofdstukken onderverdeeld zijn. Deze hoofdstukken stemmen overeen met de thema's die in het kader van de werkgroepen werden behandeld. De acties combineren gerichte maatregelen voor een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen, met een betere integratie van de genderdimensie in het hele gewestelijk beleid gedurende het hele proces van uitwerking en operationalisering.

De opvolging van de evolutie van de acties zal door het kabinet van de Staatssecretaris voor Gelijkheid van kansen en door equal.brussels worden gecoördineerd. Een verslag aan het einde van de legislatuur zal de methode voor de opstelling van het Plan uiteenzetten, een balans opmaken van de eerste acties die zijn gevoerd, evenals een punt over gender budgeting bevatten. Tot slot zal in het kader van een overheidsopdracht door een externe prestatieverstrekker een eindevaluatie worden verricht, onder het toezicht van een stuurcomité bestaande uit een vertegenwoordiger van elk Brussels ministerieel kabinet, een vertegenwoordiger van equal.brussels en een vertegenwoordiger van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

In dit verband dient nog opgemerkt dat alle acties van het Plan in het kader van de bestaande budgetten zullen worden uitgevoerd.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Brupartners staat positief tegenover het nieuwe gewestelijk Plan voor gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen, dat op concrete maatregelen is gebaseerd en dat aan het eind van het proces in een evaluatie voorziet. Hij juicht deze evolutie in de goede richting van het beleid inzake gendergelijkheid toe en moedigt de Regering aan om haar werkzaamheden op dit vlak voort te zetten.

Brupartners wijst op het belang om aan de verschillende plannen systematisch evaluaties te wijden teneinde tot het denkproces over de acties, die vervolgens moeten worden gevoerd, bij te dragen. Hij is immers overtuigd van het belang van deze evaluaties om de opeenvolgende plannen te verbeteren.

Brupartners vraagt dat deze evaluaties hem systematisch zouden worden bezorgd, teneinde ook tot zijn eigen denkproces bij te dragen.

Het vraagstuk van de gelijkheid van vrouwen en mannen is van groot belang voor de sociale partners.

Brupartners heeft over de kwestie van de gelijkheid van vrouwen en mannen verschillende adviezen uitgebracht, waarnaar hij verwijst opdat men hieruit inspiratie zou halen¹.

Tot slot verduidelijkt **Brupartners**, gelet op de problemen om tijdens de schoolvakanties bijeen te komen, dat zijn opmerkingen op het Plan voornamelijk betrekking hebben op het gebied van de tewerkstelling.

1.1 Intersectionele benadering

Brupartners vraagt over het algemeen om voor de acties van het Plan een intersectionele benadering te hanteren. Het gendervraagstuk houdt namelijk verband met andere variabelen, zoals oorsprong, handicap, leeftijd, LGBTQIA+-personen, enz. Dit zal toelaten om een diversiteit te waarborgen wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen, bijvoorbeeld in actie 52, in het kader van de samenstelling van de selectiecomités van de mandatarissen.

1.2 Impact van de Covid-19-crisis

Brupartners vraagt om in de inleiding te verwijzen naar de Covid-19-gezondheids crisis en naar de impact ervan op vrouwen, en verwijst naar zijn adviezen² hieromtrent.

1.3 Wisselwerking met de verschillende plannen

Brupartners wijst op de noodzakelijke wisselwerking met de verschillende plannen die acties voeren voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. In het kader van deze plannen, met name het Brusselse plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen, het Brusselse plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen en het Brusselse plan voor de inclusie van LGBTQIA+-personen, zijn tal van acties ter verbetering van de gelijkheid van vrouwen en mannen niet opgenomen in dit Plan, dat geen volledige visie op het beleid van Brussel op dit gebied biedt. Daarnaast betreurt **Brupartners** het dat het Plan geen verbanden legt met gemeenschapsaangelegenheden, zoals welzijn en gezondheid.

1.4 Indicatoren tot opvolging van de acties

Brupartners stelt vast dat de indicatoren, die in de acties worden voorgesteld, betrekking hebben op de verwezenlijking van de acties en niet op de behaalde resultaten. Het succes van de acties in verhouding tot hun doelstelling wordt aan de vrije beoordeling van de kabinetten en de besturen, die met de uitvoering ervan belast zijn, overgelaten. **Brupartners** is van oordeel dat het doeltreffender zou zijn om een beperkter aantal acties te bepalen en hieraan resultaatindicatoren te verbinden. Deze zouden toelaten om een objectief zicht te verwerven op het welslagen van de acties, teneinde deze desgevallend te heroriënteren. Dit geldt bijvoorbeeld voor wat de acties in verband met opleiding betreft.

¹ [A-2021-051-BRUPARTNERS](#)

² [A-2021-051-BRUPARTNERS](#) ; [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Wisselwerking met opleiding

Brupartners juicht het toe dat talrijke acties passen in het kader van de bestrijding van genderstereotypen en van de - verticale of horizontale - gendersegregatie van de arbeidsmarkt wat betreft de materies tewerkstelling en opleiding. Hij verwondert zich echter over het gebrek aan banden met Bruxelles Formation en de VDAB Brussel in dit hoofdstuk. Hij vraagt zich dan ook af of er een wisselwerking is voorzien met andere plannen, zoals de Strategie Scholing en Werk.

2.2 Baanbehoud en arbeidsvoorwaarden

Wat betreft de publieke en para-publieke functies zijn er heel wat acties voorzien op het gebied van selectie (meerdere acties richten zich inderdaad op de strijd tegen genderstereotypen). Met uitzondering van Net Brussel bevat het Plan geen voorstellen inzake baanbehoud. Volgens **Brupartners** komt het vraagstuk van de arbeidsvoorwaarden - meer bepaald in specifieke beroepen - op ontoereikende wijze aan bod (werktijden, penibiliteit, lonen, ...). Er moet bovendien worden nagedacht over de herwaardering van de lonen in alle ondergewaardeerde beroepen, met name met het oog op een grotere financiële autonomie van vrouwen.

2.3 Openbare en private sector

Brupartners staat over het algemeen positief tegenover de talrijke acties met betrekking tot het openbaar ambt, dat een voorbeeldrol in de strijd tegen de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen moet vervullen.

Brupartners stelt vast dat het Plan vertrekt van vaststellingen betreffende bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen (segregatie, te lage lonen, ...), maar betreurt het ontbreken van acties die willen verdergaan dan de bestrijding van stereotypen in de privésector. **Brupartners** vraagt aan de Regering om een breder denkproces te wijden aan de maatregelen die in de privésector - in overleg met de sociale partners - moeten worden genomen om de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen beter te bestrijden, met name in sectoren die zwaar worden gesubsidieerd en worden erkend door het Gewest, de COCOF of de GGC. De diversiteitsplannen van Actiris zouden meer acties betreffende gendervraagstukken kunnen bevatten. Ook de sectorale akkoorden tussen de Regering en de sociale partners zijn een interessant instrument, met name om de KMO te bereiken, omdat deze kunnen aanzetten tot de uitwerking van diversiteitsacties, met een sectorale omkadering, wat doeltreffender is en een grotere impact zal hebben dan individuele en op zichzelf staande acties.

Brupartners vindt dat men in de openbare sector rekening moet houden met het geheel van de acties met een impact op het openbaar ambt en de individuele en collectieve werkrelaties. Het is van belang dat deze acties op een overlegde wijze in de sociale overlegorganen van de betrokken overheidsdiensten worden vastgesteld. Er zou in een jaarlijkse rapportage aan de diverse overlegorganen moeten worden voorzien (met inbegrip van de diversiteitscommissies).

2.4 Kinderopvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Brupartners wijst op het gebrek aan acties om de kinderopvang op het Brusselse grondgebied te verbeteren. Deze sector ondervindt nochtans grote moeilijkheden, in het bijzonder aan Nederlandstalige zijde, hoewel hij van fundamenteel belang is om vrouwen in staat te stellen om zich

op lange termijn in de arbeidsmarkt in te schakelen. **Brupartners** verwijst in dit verband naar zijn advies inzake het Brusselse plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen en zijn initiatiefadvies inzake de impact van de Covid-19-crisis op de situaties van armoede en bestaansonzekerheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest³.

3. Beschouwingen actie per actie

3.1 Actie 2: Verbeteren en bevorderen van het gebruik van de gelijke-kansentest

Brupartners vraagt om te worden betrokken en op de hoogte te worden gesteld van de evaluatie van de huidige gelijke-kansentest. De hervorming ervan moet door deze evaluatie worden ingegeven. Men moet erover waken dat de kwaliteit en de doeltreffendheid van deze tests worden verbeterd en niet ontkracht. **Brupartners** verwijst naar zijn advies inzake het voorontwerp van ordonnantie tot invoering van de gelijke kansen test en inzake het ontwerpbesluit tot uitvoering van de ordonnantie tot invoering van de gelijke kansen test⁴.

3.2 Actie 3: Gendercorrespondent

Zoals vermeld in punt 2.3 van dit advies herhaalt **Brupartners** dat er over de functie van « gendercorrespondent » in de sociale overlegorganen van de overheidssector moet worden onderhandeld.

3.3 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

Brupartners stelt voor om deze gegevens met het statuut van de (statutaire, contractuele, voltijdse en deeltijdse) werknemers en werknemsters te kruisen. Het openbaar ambt moet op dit vlak de goede leerling van de klas zijn, met name wat betreft de loongelijkheid. Niettegenstaande dit principe blijven er genderverschillen bestaan tussen het statuut van ambtenaar en contractuele werknemer, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de laatstgenoemde categorie en de loonongelijkheden vergelijkbaar zijn met deze in de particuliere sector (voor vrouwelijke werknemers in de publieke sector zijn deze bij deeltijdcontracten zelfs groter⁵). Het vraagstuk van de taken, die het voorwerp van een uitbesteding uitmaken i.p.v. in het openbaar ambt te worden behouden, zoals de schoonmaak van kantoren, zou eveneens in de monitoring moeten kunnen worden opgenomen.

Brupartners herinnert eraan dat er een Europese richtlijn over de loontransparantie wordt voorbereid. Deze zal eveneens betrekking hebben op de openbare sector, wat niet het geval is voor de wet van 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. **Brupartners** moedigt de Brusselse regering aan om een proactief denkproces aan de uitvoering van deze toekomstige Europese richtlijn te wijden.

³ [A-2021-049-BRUPARTNERS](#) en [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

⁴ [A-2018-009-ESR](#)

⁵ Zie het laatste Verslag Loonkloof van het Instituut (IGVM)

Brupartners vraagt dat deze gegevens in het kader van het overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van de openbare sector zouden worden besproken. In de privésector bestaan er verschillende instrumenten om de tewerkstellingsgegevens (v/m) in de sociale overlegruimten te bespreken (sociale balans, CAO nr. 9, wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, ...), wat niet altijd het geval is in de overheidssector.

Brupartners is ook van mening dat evolutieve en gekruiste genderstatistieken de gendereffecten van de nieuwe vormen van werkorganisatie, waaronder telewerken, zouden moeten monitoren en analyseren.

3.4 Actie 45: Een anticiperende benadering van banen en vaardigheden binnen het gewestelijk openbaar ambt invoeren

Brupartners wijst erop dat de beschrijving van deze actie de inhoud ervan niet verduidelijkt. Hij vraagt toelichtingen hieromtrent, evenals inzake de wijze waarop deze actie concreet tot de verbetering van de gendergelijkheid kan bijdragen.

3.5 Actie 46: Seksisme, racisme en intimidatie doeltreffender bestrijden binnen het gewestelijk openbaar ambt

Brupartners moedigt dit soort van actie aan om pesterijen, seksisme en racisme in het gewestelijk openbaar ambt te bestrijden. Deze realiteit wordt immers vandaag nog te weinig erkend.

3.6 Actie 47: Het bedrag van de telewerkvergoeding in het Actieplan Telewerk aanpassen, met respect voor het recht om offline te zijn

Brupartners onderschrijft de noodzaak om het recht om offline te zijn te laten naleven en om het telewerk te omkaderen. Hij vraagt dat over dit kader met de vertegenwoordigers van het personeel collectief overleg zou worden gepleegd. Tevens moet erover worden gewaakt dat aan vrouwen geen relaties en eventuele vormen van solidariteit tussen collega's worden ontzegd. Het principe van « *anytime, anywhere* » werken kan zeer gevaarlijk zijn, in het bijzonder voor vrouwen die omwille van de gezinstaken al overbelast zijn met werk en een onevenredige mentale belasting hebben. Om telewerken onder goede voorwaarden mogelijk te maken, is het van belang strikte grenzen te stellen.

Brupartners wijst eveneens op het feit dat telewerk geen verplichting mag zijn, gezien heel wat vrouwen worden geconfronteerd met moeilijke persoonlijke situaties (partnergeweld...) die in aanmerking moeten worden genomen.

3.7 Actie 52: De lijst van juryleden die kunnen zetelen in de selectiecommissie voor mandaathouders van het gewestelijk openbaar ambt uitbreiden, om zo een evenwicht tussen mannen en vrouwen te bereiken

Brupartners herinnert in zijn advies aan zijn opmerking i.v.m. de noodzaak om te waken over een diversiteit wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. Deze selectiecommissies tellen vaak een te beperkt aantal vrouwen, waaronder er bovendien sprake is van een gebrek aan diversiteit (verband met de opname van een intersectorale benadering).

3.8 Actie 53: Potentiële kandidaten sensibiliseren voor banen bij het gewestelijk openbaar ambt op basis van een genderbewuste aanpak

Brupartners stelt voor om in het kader van deze actie te verduidelijken bij welke overheidsinstanties, of zelfs bij welke overheidsfuncties, er sprake is van een werkelijk onevenwicht, zonder deze noodzakelijkerwijs allemaal op te sommen. Op het niveau van de ION's bestaat het probleem hoofdzakelijk voor de operationele functies. Dit geldt met name voor de brandweerlieden van de DBDMH, het Gewestelijk Agentschap voor Netheid (GAN), de sluiswachters van de Haven van Brussel, de parkwachters en andere operationele functies binnen Leefmilieu Brussel, ... Voor administratieve functies kan er in bepaalde gevallen een genderonevenwicht in de andere richting bestaan, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn.

3.9 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 - Actie 56: Een reeks acties uitvoeren om de stereotypen met betrekking tot de technische en managementberoepen van Brussel Mobiliteit te ontcrachten en het percentage vrouwen in deze beroepen te verhogen

Brupartners wijst erop dat talrijke acties tot individuele wijzigingen aanzetten, wat met name het geval is voor de acties 54 en 56. Er ontbreken echter acties om tot goede praktijken aan te zetten, wat de organisatie en de werkmethodes van de ondernemingen naar meer genderneutraliteit moet laten neigen.

3.10 Actie 57: Het percentage vrouwen in functies op het terrein bij Net Brussel in de openbare ruimte verhogen (reiniging, ophaling, blazers, enz.)

Brupartners juicht in deze actie het feit toe dat het vraagstuk van het baanbehoud wel degelijk in aanmerking wordt genomen. **Brupartners** onderschrijft de noodzaak om tot individuele aanpassingen aan te zetten. Ook mag men de acties niet vergeten die tot structurele wijzigingen van de organisatie en het managementbeleid van de ondernemingen leiden.

3.11 Actie 58: De kennis over de begunstigden van het systeem betaald educatief verlof verbeteren om de deelname van vrouwen aan permanente vorming te vergroten

Brupartners is verheugd over de opname van deze actie in het Plan. Hij verwijst naar zijn adviezen⁶ hierover en vraagt om bij toekomstige besprekingen over dit onderwerp te worden betrokken.

⁶ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#), [A-2017-035-ESR](#)

3.12 Actie 59: De genderdimensie integreren in de oproepen tot het indienen van diversiteits- en anti-discriminatieprojecten van Brussel Economie en Werkgelegenheid

Brupartners stelt zich vragen bij het soort van projecten die in het kader van deze actie wordt bedoeld en vraagt dat dit in het Plan zou worden verduidelijkt.

*
* *