

**BELGISCHE SENAAT**


---

**ZITTING 2014-2015**


---

5 MAART 2015

**Informatieverslag betreffende de opvolging van de toepassing van het Actieplatform van de Vierde VN-Wereldvrouwenconferentie van Peking**

---

**DOCUMENTEN  
EN  
INFORMATIE**

---

*Zie:***Stukken van de Senaat :****6-97 - 2014/2015 :**

Nr. 1 : Verzoek tot het opstellen van een informatieverslag van de dames de Bethune, Franssen, Brouwers, Claes en Grouwels, de heren Van Rompuy, Vanackere, Verstreken en Becauss, mevrouw Coudyser, de heer De Bruyn, mevrouw De Ridder, de heer Gryffroy, mevrouw Maes, de heren Vandaele en Van Den Driessche, mevrouw Van Eetvelde, de heer Vanlouwe, mevrouw Barzin, de heer Brotchi, mevrouw De Bue, de heren Destexhe, Destrebecq, Evrard en Wahl, de dames Ryckmans en Brusseeel, de heren Daems en De Gucht, mevrouw Taelman, de heer Anciaux, de dames Lieten en Turan, de heren Van Malderen, Bastin en Mampaka Mankamba en mevrouw Waroux.

Nr. 2 : Vaststellingen en aanbevelingen.

Nr. 3 : Verslag.

Nr. 4 : Hoorzittingen.

*Dit stuk is niet op papier beschikbaar.***SÉNAT DE BELGIQUE**


---

**SESSION DE 2014-2015**


---

5 MARS 2015

**Rapport d'information concernant le suivi de la mise en œuvre de la Plateforme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes (Pékin)**

---

**DOCUMENTS  
ET  
INFORMATIONS**

---

*Voir :***Documents du Sénat :****6-97 - 2014/2015 :**

N° 1 : Demande d'établissement d'un rapport d'information de Mmes de Bethune, Franssen, Brouwers, Claes et Grouwels, MM. Van Rompuy, Vanackere, Verstreken et Becauss, Mme Coudyser, M. De Bruyn, Mme De Ridder, M. Gryffroy, Mme Maes, MM. Vandaele et Van Den Driessche, Mme Van Eetvelde, M. Vanlouwe, Mme Barzin, M. Brotchi, Mme De Bue, MM. Destexhe, Destrebecq, Evrard et Wahl, Mmes Ryckmans et Brusseeel, MM. Daems et De Gucht, Mme Taelman, M. Anciaux, Mmes Lieten et Turan, MM. Van Malderen, Bastin et Mampaka Mankamba et Mme Waroux.

N° 2 : Constatations et recommandations.

N° 3 : Rapport.

N° 4 : Auditions.

*Ce document n'est pas disponible en version papier.*

## INHOUDSTAFEL

1. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen – Hoorzitting bij de Senaat : Beijing+20, Chris Verhaegen – 1 december 2014
2. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, service de Lutte contre la pauvreté et la précarité et l'exclusion sociale – 19 oktober 2014
3. World Health Organization, Human Reproduction Programme – The post-2015 development agenda and SRHR, Dr Marleen Temmerman – November 2014
4. Vrouwenraad – Memorandum Bio-ethiek – Gezondheid – Seksuele en reproductieve rechten – 2014
5. European Women's Lobby – 18 mythes sur la prostitution
6. European Women's Lobby – From Words to Action, 1995-2015, 20 years of the Beijing Platform for Action, A European Women's Lobby review of the activities of the European Union
7. Conseil des femmes francophones de Belgique – Manifeste contre le système prostitueur
8. Conseil des femmes francophones de Belgique – Mémorandum en vue des élections de mai 2014
9. Nederlandstalige Vrouwenraad – Combinatie beroeps- en gezinsleven
10. Nederlandstalige Vrouwenraad – Memorandum Geweld – 2014
11. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen – Vrouwen en mannen in België, Genderstatistieken en genderindicatoren – Tweede editie – 2011
12. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, Federaal Planbureau – De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2014
13. Femma – Combinatie arbeid en zorg 2.0
14. Van Hellemont, Corine, Van den Bulck, Hilde, « Impacts of advertisements that are unfriendly to women and men », in : International Journal of Advertising, 2012, 31(3), blz. 623-656
15. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Pekingrapport, januari-december 2012

## TABLE DES MATIÈRES

1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – Audition au Sénat : Beijing+20, Chris Verhaegen – 1<sup>er</sup> décembre 2014
2. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, service de Lutte contre la pauvreté et la précarité et l'exclusion sociale – 19 octobre 2014
3. World Health Organization, Human Reproduction Programme – The post-2015 development agenda and SRHR, Dr Marleen Temmerman – Novembre 2014
4. Vrouwenraad – Memorandum Bio-ethiek – Gezondheid – Seksuele en reproductieve rechten – 2014
5. Lobby européen des femmes – 18 mythes sur la prostitution
6. Lobby européen des femmes – From Words to Action, 1995-2015, 20 years of the Beijing Platform for Action, A European Women's Lobby review of the activities of the European Union
7. Conseil des femmes francophones de Belgique – Manifeste contre le système prostitueur
8. Conseil des femmes francophones de Belgique – Mémorandum en vue des élections de mai 2014
9. Nederlandstalige Vrouwenraad – Combinatie beroeps- en gezinsleven
10. Nederlandstalige Vrouwenraad – Memorandum Geweld – 2014
11. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – Femmes et hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre – Deuxième édition – 2011
12. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, Bureau fédéral du Plan – L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2014
13. Femma – Combinatie arbeid en zorg 2.0
14. Van Hellemont, Corine, Van den Bulck, Hilde, « Impacts of advertisements that are unfriendly to women and men », in : International Journal of Advertising, 2012, 31(3), blz. 623-656
15. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Pekingrapport, januari-december 2012

– 1 –

**Instituut voor de gelijkheid van vrouwen  
en mannen – Hoorzitting bij de Senaat :  
Beijing+20, Chris Verhaegen –  
1 december 2014**

\*  
\* \*

– 1 –

**Institut pour l'égalité des femmes et des  
hommes – Audition au Sénat : Beijing+20,  
Chris Verhaegen – 1<sup>er</sup> décembre 2014**

\*  
\* \*

# Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Audition au Sénat : Beijing+20**  
**1er décembre, Chris Verhaegen**

# 1. Cadre (1)

- 1.1 Historique

**1975** - Mexico: Année internationale de la Femme

**1980** - Copenhague: Emploi  
Santé  
Éducation  
Émancipation économique

**1985** - Nairobi: *Forward looking strategies for the advancement of women*  
- ! égalité de fait vs. de droit !



# 1. Cadre (2)

- 1.1 Historique

- 1995**
- 4<sup>ème</sup> Conférence des Femmes: BEIJING
  - Plate-forme d'action:
    - douze domaines d'action
    - concept de genre (*gender*)

# 1. Cadre (3)

- 1.1 Historique

**Mise en examen des domaines d'action de la PFA BEIJING par la CSW (*Commission on the status of women*):**

- 2000** - 1<sup>er</sup> rapport d'évaluation de la mise en oeuvre
- 2005** - Inclusion des objectifs du Millénaire
- 2010** - Constat de progrès, trop lents
- 2015** - Thème général des acquis et défis
  - Rapports nationaux



# 1. Cadre (4)

- 1.2 BEIJING 1995 plate-forme d'action

- Douze domaines d'action - texte négocié:

- A. Femmes et pauvreté
    - B. Femmes et enseignement
    - C. Femmes et santé
    - D. Violence à l'égard des femmes
    - E. Femmes et conflits armés
    - F. Femmes et économie
    - G. Participation et prise de décisions
    - H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme
    - I. Droits fondamentaux des femmes
    - J. Femmes et médias
    - K. Femmes et l'environnement
    - L. Petites filles



# 1. Cadre (5)

- 1.2 BEIJING 1995 plate-forme d'action
  - **Agenda mondialement souscrit**
  - **Accents**
    - *Gender*
    - Droits des Femmes = droits de l'Homme
    - Actions positives, par exemple: quotas
    - *Gender mainstreaming*

# 1. Cadre (6)

- 1.3 Processus ONU
  - Examen national
  - Examen régional : - ECE (*Economic Commission for Europe*)  
6&7 Novembre 2014, Genève
  - Examen mondial : - CSW (*Commission on the Status of Women*)  
Mars 2015, New York

## 2. Mise en œuvre au niveau belge (1)

- 2.1 Mécanismes institutionnels (H)
  - Responsables politiques
  - IEFH
  - Législation
  - *Gender mainstreaming*
  - Statistiques ventilées

## 2. Mise en œuvre au niveau belge (2)

### • 2.2 Lutte contre les violences (D)

#### Constats

– en Belgique:

- **36%** des femmes victimes de violences
- **14%** des jeunes filles de moins de 15 ans ont été victimes de violences sexuelles

– en Europe:

- **67%** des victimes ne signalent pas des faits de violences

#### Plan d'action national

- Approche transversale

## 2. Mise en œuvre au niveau belge (3)

### • 2.3 Prise de décision (G)

#### – 2002:

- Modification de la Constitution belge
- Lois parité listes électorales
- Plus de **40%** de femmes dans les assemblées parlementaires
- Près de **30%** de femmes dans les différents gouvernements

#### – 2011:

- Loi du 28 juillet 2011 visant à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises publiques

#### – 2012:

- Arrêté royal du 2 juin 2012 introduisant un quota d'un tiers de chaque sexe aux postes de management de la fonction publique fédérale

## 2. Mise en œuvre au niveau belge (4)

### • 2.4 Femmes et économie (F)

#### Constats chiffrés :

- Augmentation du taux d'emploi des femmes de **12%** au cours des 20 dernières années
- L'écart entre hommes et femmes reste élevé: **11%**  
61,7% contre 72,7%
- Objectif de la stratégie EU 2020: **75%**

#### Avancées :

- Législations (congé parental, congé de paternité, loi sur l'égalité salariale, ...)
- Augmentation du nombre de places d'accueil 0-3 ans – Objectifs de Barcelone
- Rapport annuel écart salarial
- Actions de sensibilisation (campagnes *Equal pay day*, actions à l'égard des pères, ...)

## 2. Mise en œuvre au niveau belge (5)

- 2.5 Autres domaines
  - Santé (santé sexuelle et reproductive) (C)
  - Conflits armés : plans d'action nationaux « Femmes, Paix et Sécurité » (E)

## 3. Défis et priorités futurs

- Droits fondamentaux des femmes (domaine I) : attention aux risques de recul;
- Agenda post-2015
- Lutte contre les violences de genre
- Mise en œuvre de la stratégie de *gender mainstreaming*
- Importance des mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité
- Renforcement de l'égalité dans l'emploi
- Intégration de la dimension de genre dans la stratégie EU 2020
- Prise de décision plus égalitaire



Merci pour votre attention

<http://igvm-iefh.belgium.be>

- 2 -

**Centre pour l'égalité des chances et la  
lutte contre le racisme, service de Lutte  
contre la pauvreté et la précarité et  
l'exclusion sociale – 19 oktober 2014**

\*  
\* \*

- 2 -

**Centre pour l'égalité des chances et la  
lutte contre le racisme, service de Lutte  
contre la pauvreté et la précarité et  
l'exclusion sociale – 19 oktober 2014**

\*  
\* \*

# Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale

---



19/10/2014

# Le Service de lutte contre la pauvreté

---

- Service public indépendant
- Compétences interfédérales
- Objectif: analyses et recommandations politiques
- Méthode de travail : participation

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# 1. Pauvreté – femmes : indicateurs

---

- Trois indicateurs < EU
    - Risque de pauvreté sur la base du revenu
    - Privation matérielle grave
    - Ménages à très faible intensité de travail
- = indicateur européen de la pauvreté  
: « à risque de pauvreté / exclusion sociale »

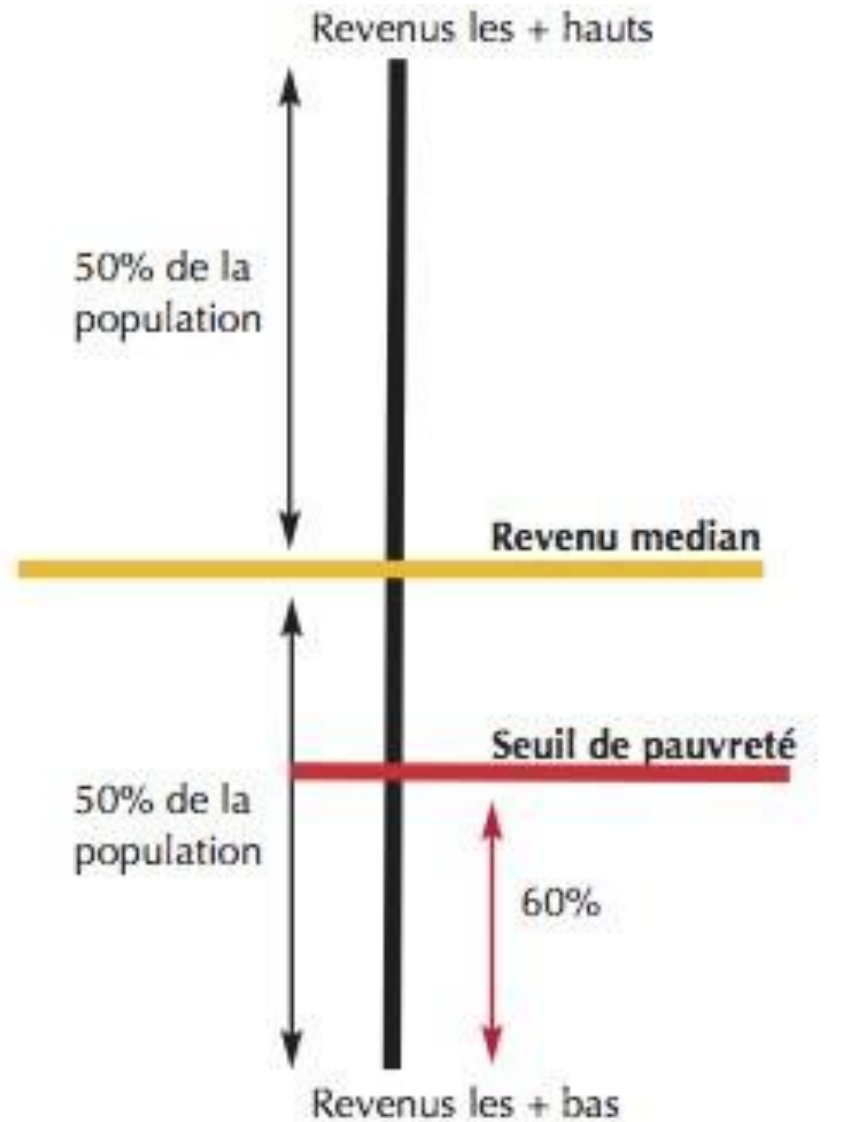
SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# (a) indicateur monétaire

Enquête EU SILC :  
critère appliqué pour  
mesurer  
le risque de pauvreté  
=60%  
du revenu net  
médian



SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

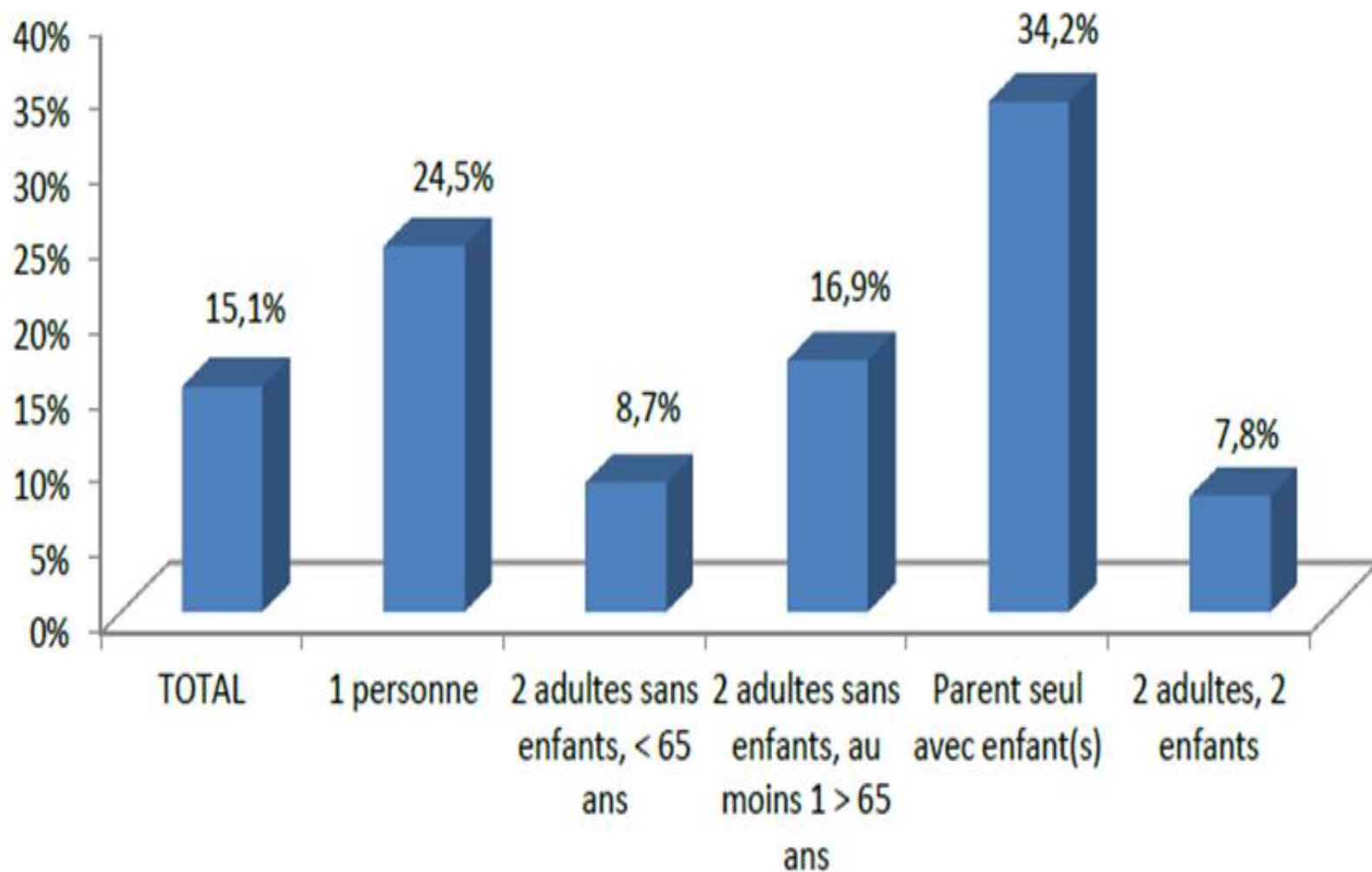
## (a) indicateur monétaire

---

- 15,1% de la population belge vit sous le seuil de risque de pauvreté (EU SILC 2013)
- = +/- 1 650 000 personnes (1 personne sur 7)
- Revenus: 1074 eur / mois (isolé) ou 2256 eur/mois (ménage)

	Belgique
femmes	15,5
hommes	14,6
total	15,1





SERVICE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETE  
LA PRECARITE  
L'EXCLUSION SOCIALE

CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME



## (b) Privation matérielle grave = 5,1 % de la population

---

### ***9 items relatifs au fait que le ménage n'ait pas la capacité financière :***

- de faire face à des dépenses imprévues
- de manger tous les deux jours un repas comprenant des protéines
- de chauffer correctement son logement
- de partir une semaine par an en vacances
- d'éviter les arriérés de crédit, de loyer et de paiement
- de disposer (si désiré) d'une voiture
- de disposer (si désiré) d'une télévision
- de disposer (si désiré) d'un téléphone
- de disposer (si désiré) d'une machine à laver.



## c) faible intensité de travail = 14 % de la population

---

= personnes membres d'un ménage dans lequel personne ne travaille (ou très peu) mais qui ne disposent pas nécessairement d'un revenu très faible

ménages à faible intensité de travail = ménages dans lesquels, en moyenne, les adultes (entre 18 et 59 ans, étudiants exclus) ont travaillé moins d'1/5ème de leur temps pendant l'année de référence.

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

## (d) Indicateur européen de la pauvreté = 20,8 %

---

= les personnes confrontées à au moins un de ces trois risques

*Pauvreté subjective?* En 2013, 20,9 % des Belges estiment avoir des difficultés

(21,8 % des femmes contre 20,1 % d'hommes)

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : 3 facteurs

---

- Le ménage (familles monoparentales)
- L'emploi / le marché du travail
- La protection sociale

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : le ménage (1)

---

- Ménage 'duoparental': répartition inégale des ressources
- Ménage 'monoparental':
  - Femmes dans la très grande majorité
  - Faible taux de recomposition d'un nouveau ménage
  - Surreprésentées:
    - Chômeurs
    - Bénéficiaires du RI

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

	R. Bruxelles-Capitale	Région Wallonne	Région Flamande	Belgique
Familles monoparentales	33,0%	30%	20,5%	24,9%
Proportion de femmes	86,6%	83,5%	80,5%	82,5%

*Source: Martin Wagener, op cit. chiffres 2009.*



# Genre et pauvreté : le ménage (1)

---

## Ménage 'monoparental':

conciliation vie privée / vie professionnelle :

- double journée => 'épuisement'
- Trajectoires précaires => 'corde raide'
- Parentalité à domicile => 'étouffement'

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : l'emploi (2)

## Taux d'emploi / d'inactivité / de chômage

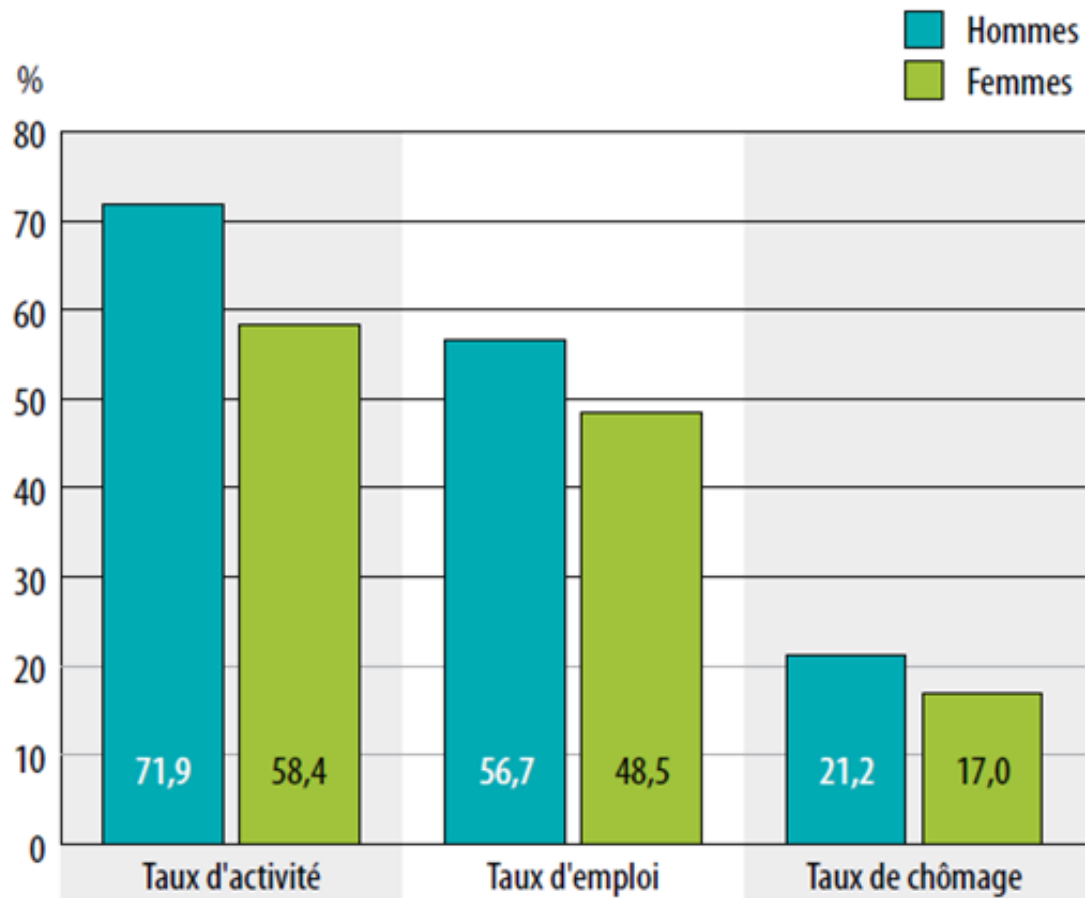
		Total			
Région de résidence	Sexe	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	
Région de Bruxelles-Capitale	Hommes	56,7%	21,2%	71,9%	
	Femmes	48,5%	17,0%	58,4%	
	Total	52,5%	19,3%	65,1%	
Région flamande	Hommes	70,6%	5,1%	74,5%	
	Femmes	61,7%	5,0%	65,0%	
	Total	66,2%	5,1%	69,8%	
Région wallonne	Hommes	61,9%	11,4%	69,9%	
	Femmes	52,2%	11,4%	58,9%	
	Total	57,0%	11,4%	64,4%	
Belgique	Hommes	66,4%	8,7%	72,7%	
	Femmes	57,2%	8,2%	62,3%	
	Total	61,8%	8,5%	67,5%	





# Genre et pauvreté : l'emploi (2)

Figure 4-6 : Taux d'activité, d'emploi et de chômage (BIT) par sexe (15-64 ans), Région bruxelloise, 2013



SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : l'emploi (2)

---

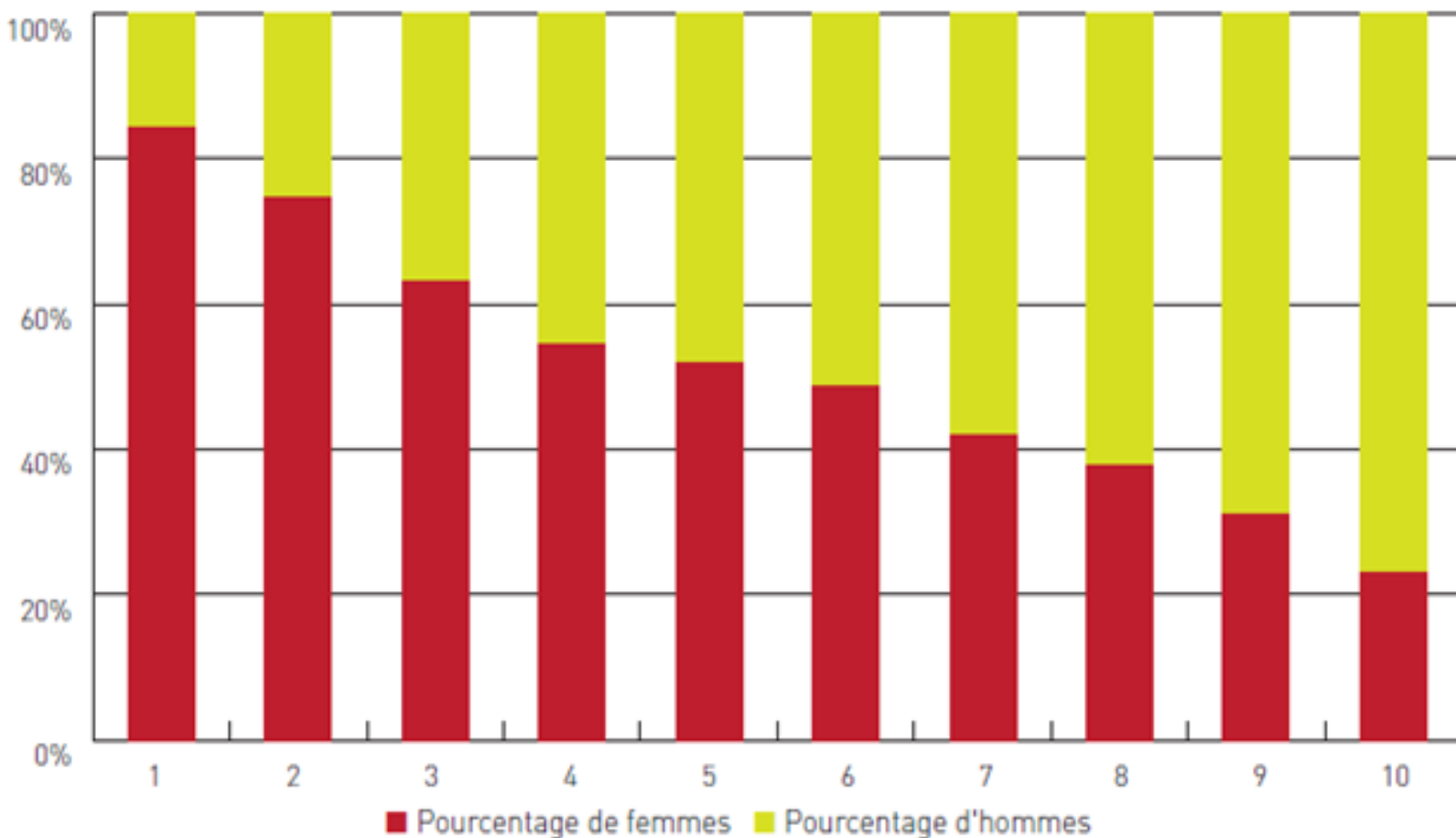
- Taux d'emploi / d'inactivité / de chômage
- Écart salarial

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# GRAPHIQUE 1 • PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES PAR DÉCILE DU REVENU INDIVIDUALISÉ NET



Source : SILC-Belgique 2006, calculs propres

SERVICES  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETE  
LA PRECARITE  
L'EXCLUSION



CENTRE POUR  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : l'emploi (2)

---

- Emplois précaires : travailleurs pauvres
  - Indice synthétique d'emploi précaire : 26,4 % (davantage de femmes concernées)
  - Temps partiels et emplois temporaires

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : l'emploi (2)

---

- Temps partiels :
  - 44 % des salariées contre 9,3 % des salariés
- Souvent subis (choix dans seulement 11,6% des cas)
- Obligation de s'occuper d'enfants/de proches dans 1 sur 5 salariées à temps partiel (contre 1 sur 20 salariés à temps partiel)

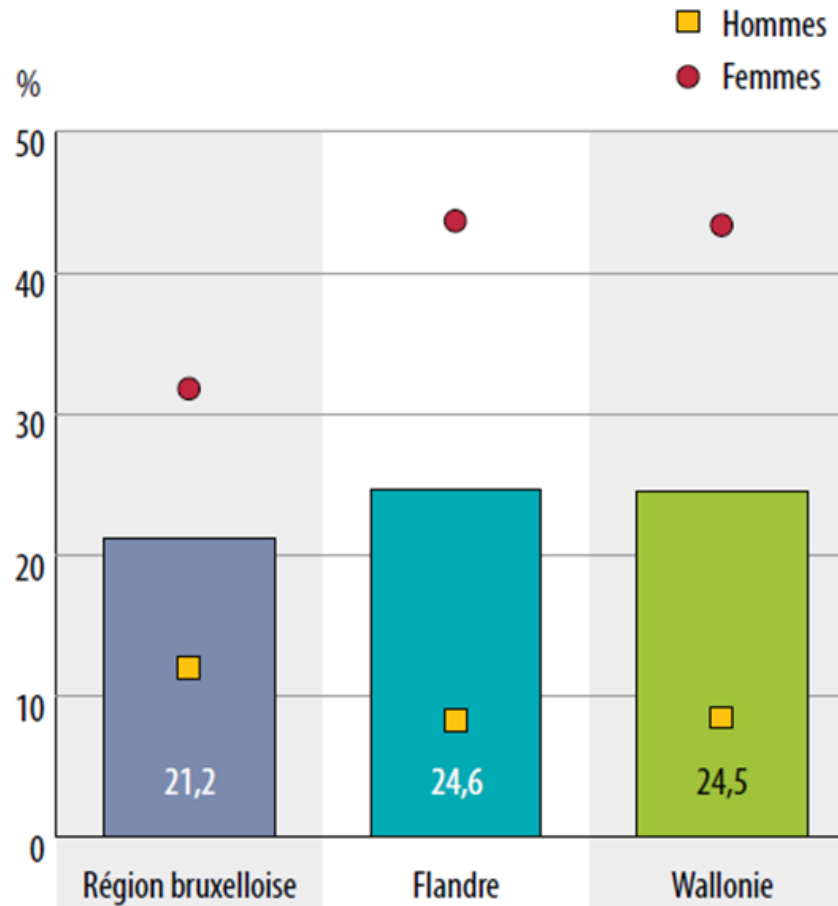
SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# temps partiel en Belgique

Figure 4-18 : Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total, par sexe et par région, 2013



SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# temps partiel en Belgique

Motifs du temps partiel (Belgique)		De 25 à 49 ans	De 50 ans à plus	Total
Pas trouvé d'emploi à temps plein	<b>Hommes</b>	17.942	2.882	25.338
	<b>Femmes</b>	42.544	12.098	66.697
Complète un autre emploi à temps partiel	<b>Hommes</b>	9.414	3.028	12.931
	<b>Femmes</b>	19.863	4.611	25.547
Incapacité de travail	<b>Hommes</b>	4.755	10.417	15.444
	<b>Femmes</b>	18.138	18.853	37.184
Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes	<b>Hommes</b>	7.458	2.985	10.524
	<b>Femmes</b>	153.003	20.485	175.421
Autres raisons personnelles ou familiales	<b>Hommes</b>	16.571	25.881	42.924
	<b>Femmes</b>	143.966	95.094	241.730
Emploi à temps plein non souhaité	<b>Hommes</b>	4.100	10.706	15.715
	<b>Femmes</b>	34.077	37.070	73.359
L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	<b>Hommes</b>	18.331	4.000	27.783
	<b>Femmes</b>	78.662	30.286	128.063
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	86.068	82.114	190.712
	<b>Femmes</b>	518.358	249.899	822.308

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : l'emploi (2)

---

- Emplois précaires :
  - Emplois temporaires (9,8% des salariées contre 6,8 % des salariés) (EU SILC 2011)
- Travailleurs pauvres :
  - Combinaison emplois précaires + présence d'autres revenus dans le ménage

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME



# Genre et pauvreté : la protection sociale (3)

---

- Chômage:
  - Renforcement de la dégressivité (femmes cohabitantes et chefs de ménage)
  - Réforme de l'allocation d'insertion
  - Durcissement du critère d'emploi convenable (25 km => 60 km)

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

# Genre et pauvreté : la protection sociale (3)

---

## ○ Pension : Écart entre hommes et femmes : 23%

### 1<sup>er</sup> pilier:

- hommes: 1444 eur ⇔ femmes: 1037 eur
- 59 % des femmes perçoivent un montant < 1000 eur (contre 34 % des hommes)

### 2<sup>ème</sup> pilier :

- 45 % des hommes ont une pension complémentaire contre 18 % des femmes
- Montant cotisé par l'employeur: 759,45 eur pour les hommes contre 456 eur pour les femmes



# Merci de votre attention !

---

Pour plus d'informations:

[www.luttepauvreté.be](http://www.luttepauvreté.be)

SERVICE DE  
LUTTE CONTRE  
LA PAUVRETÉ  
LA PRÉCARITÉ ET  
L'EXCLUSION SOCIALE



CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME

- 3 -

**World Health Organization, Human  
Reproduction Programme – The post-  
2015 development agenda and SRHR,  
Dr Marleen Temmerman – November  
2014**

\*  
\* \*

- 3 -

**World Health Organization, Human  
Reproduction Programme – The post-  
2015 development agenda and SRHR, Dr  
Marleen Temmerman – Novembre 2014**

\*  
\* \*

# The post-2015 development agenda and SRHR

**Dr Marleen Temmerman**

Director, Department of Reproductive Health and Research



*Sexual and reproductive health is fundamental to the health, well-being and participation of girls and women in their communities*



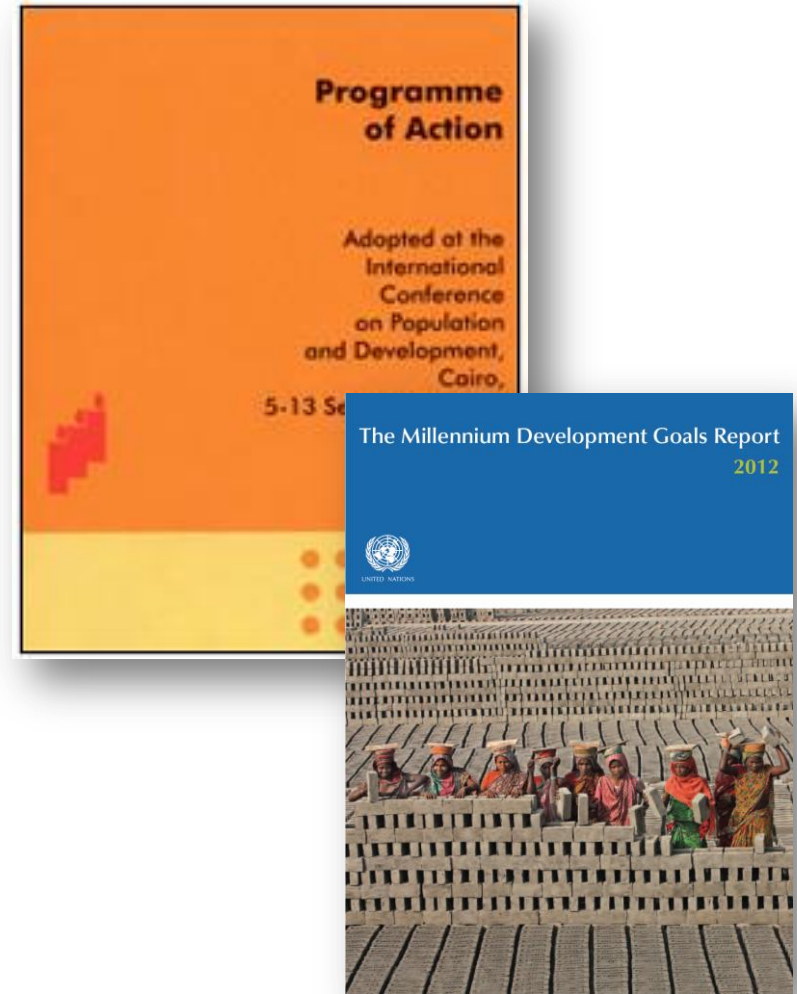
# Sexual and Reproductive Health and Rights

- ❑ ICPD, Beijing, MDGs, CEDAW and other
- ❑ Recognition of gender equality and equity, and the empowerment of women and reproductive rights, as cornerstones of population and development
- ❑ Recognition of basic rights of all couples and individuals to decide freely and responsibly the number, spacing and timing of their children, to have the information and means to do so, free of coercion discrimination and violence



# Redefining the Global Agenda

- ❑ Opportunity to redefine the global agenda for reproductive health & development
- ❑ Reflecting on ICPD programme of action
- ❑ Considering progress on MDGs and address challenges





# Beyond 2014/15: Progress and Challenges

- Many countries have devised innovative strategies and programmes to advance the sexual and reproductive health agenda
  
- Progress made in several areas:
  - an overall 50% reduction in maternal and child mortality
  - increases in the use of contraception
  - reduction in the rates of new infection for HIV
  
- Inequities and gaps remain in ensuring universal access to reproductive health

# SRHR: Unfinished Agenda

## Sexual and reproductive health of adolescents

- ❑ An estimated 16 million births occur to young women aged 15–19 years, representing 11% of all births
- ❑ About 12% of adolescent girls in low- and middle-income countries are married by the age of 15 years, and 30% by the age of 18 years



- ❑ Of the 22 million unsafe abortions every year, 15% occur in young women aged 15–19 years
- ❑ Every day 39000 girls are married before the age of 18

# SRHR: Unfinished Agenda

## Contraceptive information and services

- Worldwide, 222 million women and girls have an unmet need for modern contraception
- Providing access to contraception to all women in low- and middle-income countries with unmet contraceptive needs could prevent **54 million unintended pregnancies, 26 million abortions and 7 million miscarriages; as well as 79 000 maternal deaths and 1.1 million infant deaths**



## Prevention of unsafe abortion

Approximately 44 million abortions take place every year, of this 50 percent (22 million) are unsafe abortions

47 000 pregnancy-related deaths (13%) attributable to complications of unsafe abortion

# SRHR: Unfinished Agenda

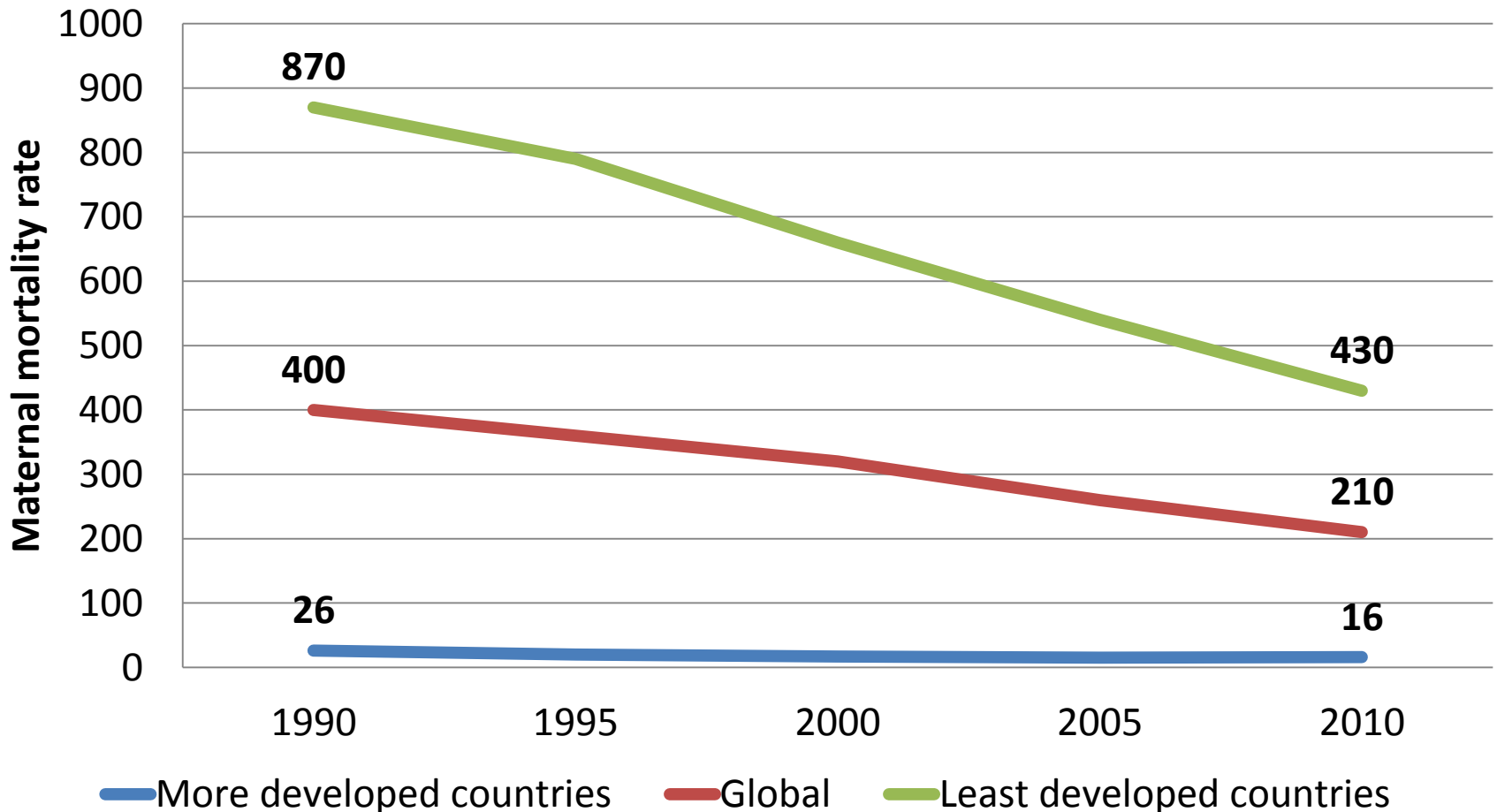
## Maternal mortality and morbidity

- ❑ 45% global reduction in maternal deaths since 1990.
- ❑ An estimated 289,000 women died in 2013 due to complications in pregnancy and childbirth, down from 523,000 in 1990.
- ❑ 10 countries carry most of the burden, accounting for about 60% of global maternal deaths. Two countries, India (50,000 deaths) and Nigeria (40,000 deaths), account for more than 30% of global maternal deaths



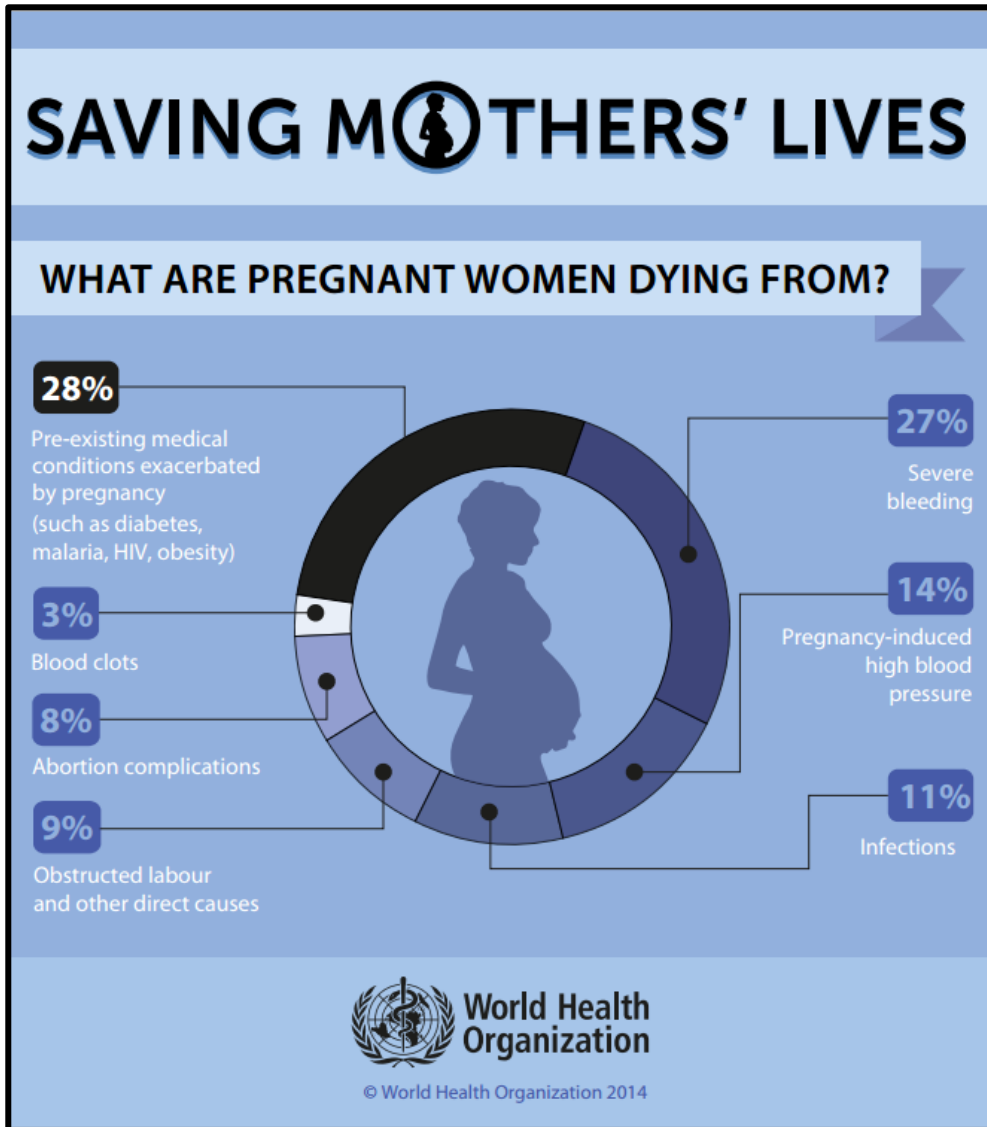
# MDG 5: Improving maternal health

Maternal mortality has nearly halved since 1990





# Causes of mortality



# SRHR: Unfinished Agenda

## Sexually transmitted infections

- ❑ According to estimates 500 million new (incident) cases of curable STIs (gonorrhoea, chlamydia, syphilis and trichomoniasis)
- ❑ Approximately 291 million women have an HPV infection at any given point in time, with similar figures for men.

## Violence against women and girls

- ❑ One in three women aged 15–49 years have experienced physical and/or sexual violence by an intimate partner, or non-partner sexual violence
- ❑ 32% of all women aged 15–49 years who have been in a relationship have experienced physical and/or sexual violence by an intimate partner in their lifetime



# Defining a new agenda

- Three cross cutting, priority issues are highlighted in processes reflecting on ICPD+20 and post-2015:
  - Urgent need to reduce inequality
  - Empower girls and women to promote development
  - Young people, and fulfillment of their unique needs, are essential
- Respecting, fulfilling and protecting human rights are essential



# Address inequalities

- Inequalities and inequities in accessibility and quality of health systems across and within countries continue to persist
- Sub-Saharan Africa and Southern Asia continue to have some of the least accessible and most fragile health systems
- Weak and poor health-system coverage or low-quality services abound for vulnerable populations, such as the poor, adolescents, older persons, rural and urban slums, and uninsured or undocumented persons
- Many of these inequalities overlap, and people face a multitude of barriers to sexual and reproductive health services

# Ensure quality of care

- ❑ Significant role of quality of care in improving health outcomes
- ❑ Need to consider multiple dimensions of quality of care, including:
  - Improving the settings where care is delivered
  - Ensuring best practices are implemented
  - Improving measurement of outcomes to inform efforts to improve quality of care
- ❑ Upgrading of first and second level facilities with appropriate infrastructure and equipment, and providing adequate numbers of skilled and motivated human resources are necessary to increase coverage and facilitate access

# Quality care is respectful care

- ❑ Recognizing the importance of respect, equity and dignity in provision of reproductive health services
- ❑ Growing body of evidence that many women experience disrespectful and abusive treatment during antenatal, intrapartum or postpartum care globally
- ❑ Women particularly vulnerable to mistreatment and abuse during childbirth in facilities
- ❑ WHO Statement: The prevention and elimination of disrespect and abuse during facility-based childbirth

# Enhance Accountability

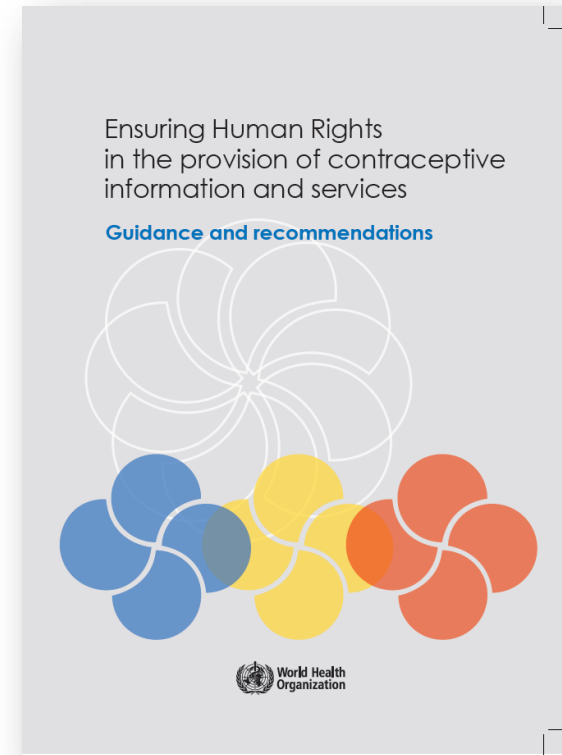
- ❑ Effective monitoring and accountability is at the core of promotion and protection of sexual and reproductive health
- ❑ The Commission on Information and Accountability for Women's and Children's Health emphasized multiple dimensions of accountability
- ❑ Urgent need to collect statistics and data, not just on health interventions, but also on other sexual and reproductive health issues
- ❑ Disaggregating data by sex, ethnicity, age groups, wealth quintiles, and place of residence helps to ensure that discrimination and exclusion are not masked by national averages
- ❑ Role of Parliamentarians in Accountability (IPU 2012 resolution on accountability for women's and children's health)

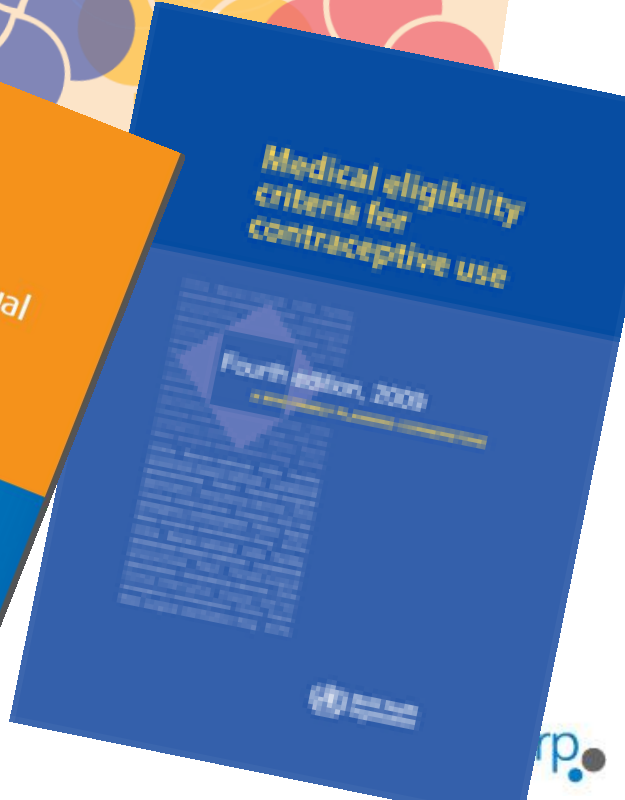
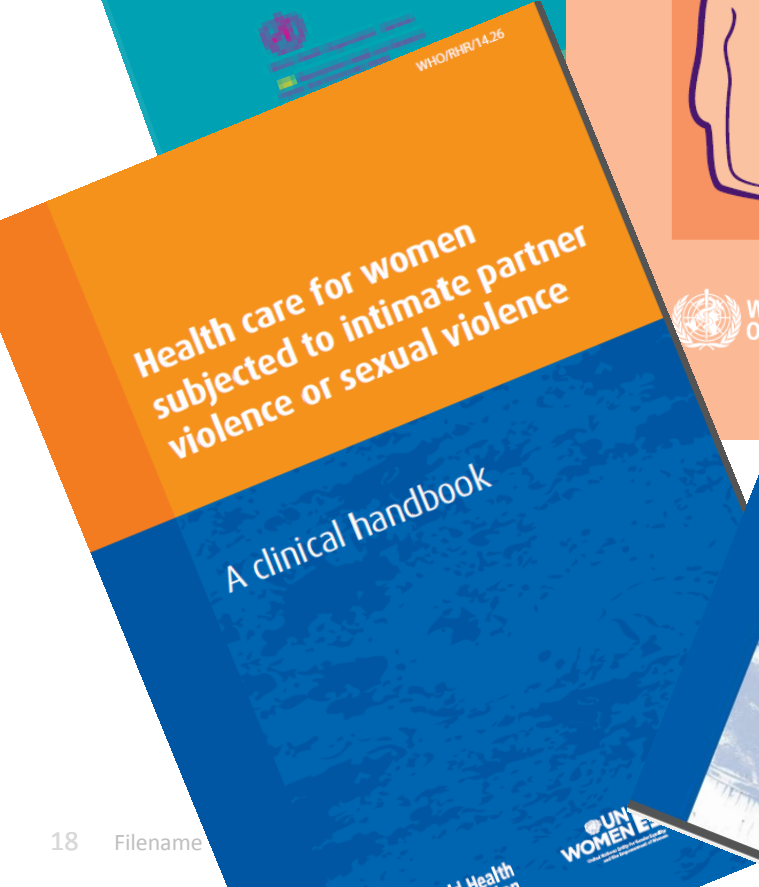
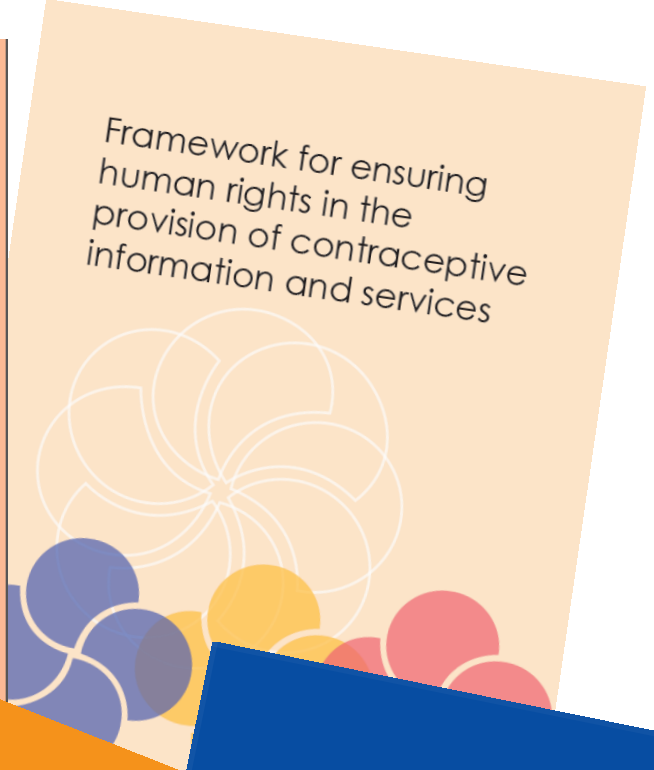
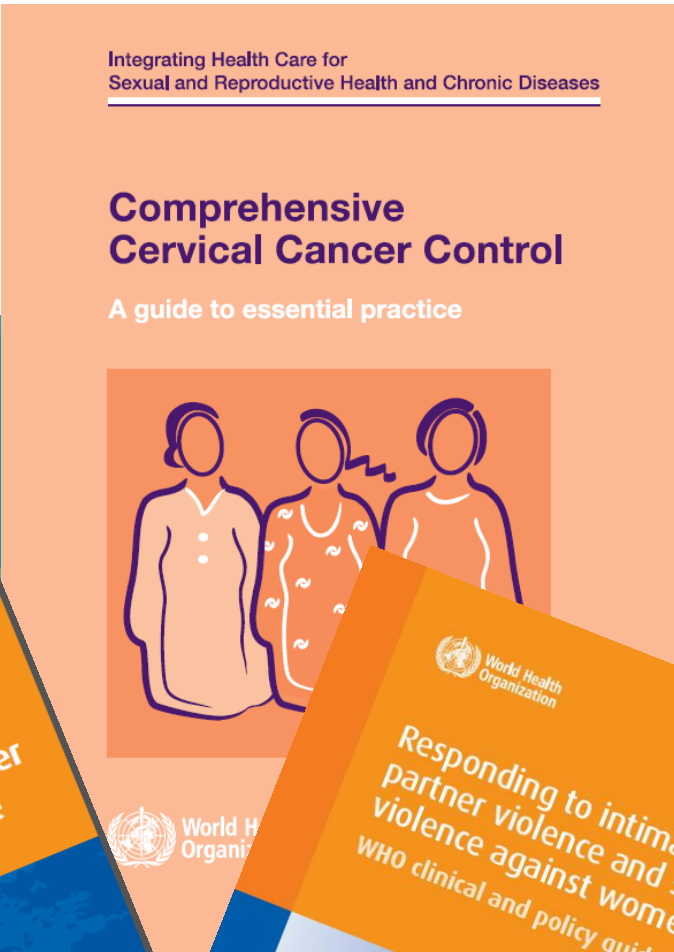


# Advancing the agenda: roles for WHO

*With a focus on controversial and neglected health topics in POA*

- ❑ Normative work on effective strategies to improve health
- ❑ Research on interventions to address social determinants of health
- ❑ Translate evidence to action
- ❑ Provide technical expertise





# What can be Belgium's role in advancing SRHR?

- To raise the voice within the UN, and other global initiatives, to position SRHR in the post-2015 frameworks
- To provide financial support to multilateral mechanisms and NGOs working on this agenda
- To prioritize sexual and reproductive health and rights issues within the work of the Development Cooperation



## Sexual and reproductive health and rights: a global development, health, and human rights priority



In May, 2014, at the 67th Session of the World Health Assembly, member states reviewed the progress made in the implementation of resolution WHA57.12, the WHO Reproductive Health Strategy.<sup>1</sup> The progress report noted that although a range of regulations and strategies to strengthen sexual and reproductive health and related rights have been implemented, certain areas required further attention, which include unmet need for contraception, comprehensive sexual and reproductive health services for adolescents and young people, as well as prevention and management of the consequences of unsafe abortion, gender equality, violence against women and girls, and cancers related to reproduction.<sup>1</sup> Importantly, in the progress report WHO reaffirmed its commitment to making sexual and reproductive health a priority in the post-2015 development agenda.<sup>1</sup> This reaffirmation underscores the importance of sexual and reproductive health and rights and WHO's commitment on these issues.

Sexual and reproductive health and rights are fundamental to individuals, couples, and families, and to the social and economic development of communities and nations.<sup>2</sup> However, 20 years after the International Conference on Population and Development and the UN Fourth World Conference on Women, universal access to sexual and reproductive health remains an unfinished agenda.<sup>3</sup> Much remains to be done to achieve Millennium Development Goal (MDG) 5 (reducing maternal deaths MDG 5a and achieving universal access to reproductive health MDG 5b).<sup>4</sup> Furthermore, as highlighted in the Secretary-General's report, inequalities between and within countries, and persistent disparities between women and men, and between social and ethnic groups, continue to inhibit progress.<sup>5</sup>

At the Rio+20 Summit governments reaffirmed the need to achieve sustainable development.<sup>6</sup> To achieve these objectives governments must create greater health equity, ensure gender equality, and promote and protect human rights. Promotion and protection of sexual and reproductive health and rights lies at the very core of this approach.

Sexual and reproductive health and rights encompass efforts to eliminate preventable maternal and neonatal mortality and morbidity, to ensure quality sexual and reproductive health services, including contraceptive services, and to address sexually transmitted infections (STI) and cervical cancer, violence against women and girls, and sexual and reproductive health needs of adolescents. Universal access to sexual and reproductive health is essential not only to achieve sustainable development but also to ensure that this new framework speaks to the needs and aspirations of people around the world and leads to realisation of their health and human rights.

Better control of women's fertility allows girls to remain in education longer, accumulate more skills, and eventually earn higher wages.<sup>7</sup> According to the World Bank, female participation in the labour force decreases with each additional child: by about 10-15 percentage points among women aged 25-39 years, and about 5-10 percentage points among women aged 40-49 years.<sup>8</sup> Universal access to sexual and reproductive health is therefore not only an essential human rights priority to ensure women's empowerment and gender equality, it is also a key international development priority.

Over the past 2 years, through the ICPD Beyond 2014 Global Review<sup>9</sup> and the post-2015 development agenda



Published Online  
July 16, 2014  
http://dx.doi.org/10.1016/j.1473-3099-9

www.thelancet.com Published online July 16, 2014 [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61190-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61190-9)

discussions, governments, UN agencies, development partners, parliamentarians, academics, and non-governmental organisations have argued through debates, online forums, expert group meetings, and other fora that sexual and reproductive health and rights are critical dimensions of the international development agenda and are a critical component of health and wellbeing of individuals.<sup>17</sup> Based on evidence and knowledge and guidance from member states, WHO has underscored the need to achieve and exceed all health-related MDGs, which includes ending preventable maternal deaths and improving sexual and reproductive health, and to ensure that the new development framework highlights these priorities as part of finishing the unfinished work in health MDGs.<sup>18</sup> As underlined during a recent discussion with the Open Working Group (a member state body formed by UN Working Group (a to develop proposals for Sustainable Development Goals), a universally relevant, transformative, high-impact, and cost-effective post-2015 framework must "respect, protect and fulfill the sexual and reproductive health and rights of all individuals throughout the life-cycle, including through universal access to quality, integrated sexual and reproductive health information, education and services".<sup>9</sup> It is imperative that the commitment from various stakeholders to sexual and reproductive health and rights must now be translated into clear and actionable targets in the new international development agenda. We must not allow history to repeat itself and wait for another 7 years for the international community to

reach consensus on MDG 5b. Sexual and reproductive health and rights is a global health, development, and human rights priority. We must act now and ensure that sexual and reproductive health and rights are given due recognition in the Sustainable Development Goals.

Marleen Temmerman, <sup>1</sup>Rajit Khosla, Lale Sey Organization, CH-1211 Geneva 27, Switzerland  
khosla@who.int  
We declare no competing interests. The views expressed here are those of the authors themselves and they do not necessarily represent the views of WHO.

©2014 World Health Organization. Published by Elsevier Ltd. All rights reserved.

- 1 WHO. Progress Reports by the Secretariat. A67/40. World Health Assembly 2014. Geneva: World Health Organization, 2014.
- 2 UN Population Division, Department of Economic and Social Affairs. A/Conf. 52/12. New York: United Nations, 2014.
- 3 UN. Framework of Actions for the follow-up to the Programme of Action of the International Conference on Population and Development (ICPD) Beyond 2014. Report of the Secretary-General. Jan 20, 2014. New York: United Nations, 2014. [http://cpd.un.org/2014/cg-upto2015/brownew/14sq-report\\_en](http://cpd.un.org/2014/cg-upto2015/brownew/14sq-report_en), ICPD operational review, final unedited pdf (accessed July 11, 2014).
- 4 UN. The Millennium Development Goals report 2014. New York: United Nations, 2014.
- 5 UN. The future we want: Rio+20 outcome document. A/CONF. 216/L.1. Rio de Janeiro, Brazil, June 20-22, 2012. [http://www.un.org/2012/en/contnet/document/074010newawarw\\_eng.pdf](http://www.un.org/2012/en/contnet/document/074010newawarw_eng.pdf) (accessed July 11, 2014).
- 6 The World Bank. Women Deliver: Closing the deadly gap between what we know and what we do: Investing in reproductive health. New York: Women Deliver, 2013.
- 7 UN High Level Panel of the post-2015 Development Agenda. A new global partnership: eradicate poverty and transform economies through sustainable development. New York: United Nations, 2013.
- 8 WHO. Health in the post-2015 development agenda. AG/14/CONF/4 Rev. 2. Geneva: World Health Organization, 2014.
- 9 Open Working Group session on Promoting Equality, Including Social Equality, Gender Equality and Women's Empowerment. Joint Statement to the Open Working Group on the Sustainable Development Goals (SDGs) Feb 2-4, 2014. [http://sustainabledevelopment.un.org/origines/working\\_group\\_agenda.pdf](http://sustainabledevelopment.un.org/origines/working_group_agenda.pdf) (accessed July 9, 2014).

www.thelancet.com Published online July 16, 2014 [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61190-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61190-9)



– 4 –

**Vrouwenraad – Memorandum Bio-ethiek  
– Gezondheid – Seksuele en  
reproductieve rechten – 2014**

\*  
\* \*

– 4 –

**Vrouwenraad – Memorandum Bio-ethiek  
– Gezondheid – Seksuele en  
reproductieve rechten – 2014**

\*  
\* \*

*[http://www.vrouwenraad.be/media/docs/pdf/2014/vrouwenraadmemorandum\\_gezondheid\\_2014\\_bis.pdf](http://www.vrouwenraad.be/media/docs/pdf/2014/vrouwenraadmemorandum_gezondheid_2014_bis.pdf)*

\*

\* \*

– 5 –

**European Women’s Lobby – 18 mythes  
sur la prostitution**

\*  
\*     \*

*[http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/prostitution\\_myths\\_final\\_ewl.pdf?3513/adf2a4e692356c85e7aa8b35cfd34e7f1be9aa7e](http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/prostitution_myths_final_ewl.pdf?3513/adf2a4e692356c85e7aa8b35cfd34e7f1be9aa7e)*

\*  
\*     \*

– 5 –

**Lobby européen des femmes – 18 mythes  
sur la prostitution**

\*  
\*     \*

*[http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/prostitution\\_myths\\_final\\_fr\\_lef.pdf?3572/848cdb1987530a6ea010383d143ad692795492eb](http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/prostitution_myths_final_fr_lef.pdf?3572/848cdb1987530a6ea010383d143ad692795492eb)*

\*  
\*     \*

– 6 –

**European Women’s Lobby – From Words to Action, 1995-2015, 20 years of the Beijing Platform for Action, A European Women’s Lobby review of the activities of the European Union**

\*  
\* \*

– 6 –

**Lobby européen des femmes – From Words to Action, 1995-2015, 20 years of the Beijing Platform for Action, A European Women’s Lobby review of the activities of the European Union**

\*  
\* \*

*<http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/beijing20ewlreport.pdf?3977/8cda7bdde8e3a4aae03c876990dc42ae46683ded>*

\*  
\* \*

- 7 -

**Conseil des femmes francophones de  
Belgique – Manifeste contre le système  
prostitueur**

\*  
\*   \*   \*

- 7 -

**Conseil des femmes francophones de  
Belgique – Manifeste contre le système  
prostitueur**

\*  
\*   \*   \*

*<http://www.cffb.be/images/stories/downloads/archives2012/pdf/manifeste%20contre%20le%20systeme%20manifesteprostituteur%20version%20finale%20pour%20mail%20et%20site.pdf>*

\*  
\*   \*

– 8 –

**Conseil des femmes francophones de  
Belgique – Mémoire en vue des  
élections de mai 2014**

\*  
\* \*

– 8 –

**Conseil des femmes francophones de  
Belgique – Mémoire en vue des  
élections de mai 2014**

\*  
\* \*

<http://www.cffb.be/images/stories/downloads/archives2014/Memorandum%202014%20lections%20frales%20envoi.pdf>

\*  
\* \*

– 9 –

**Nederlandstalige Vrouwenraad** –  
**Combinatie beroeps- en gezinsleven**

\*  
\* \*

– 9 –

**Nederlandstalige Vrouwenraad** –  
**Combinatie beroeps- en gezinsleven**

\*  
\* \*

*[http://www.vrouwenraad.be/media/docs/standpunten/arbeid/combinatie\\_beroeps\\_gezinsleven\\_2012.pdf](http://www.vrouwenraad.be/media/docs/standpunten/arbeid/combinatie_beroeps_gezinsleven_2012.pdf)*

\*

\* \*

– 10 –

**Nederlandstalige Vrouwenraad**  
**Memorandum Geweld – 2014**

\*  
\* \*

–

– 10 –

**Nederlandstalige Vrouwenraad**  
**Memorandum Geweld – 2014**

\*  
\* \*

–

*[http://www.vrouwenraad.be/media/docs/pdf/2014/vrouwenraadmemorandum\\_geweld\\_2014\\_bis.pdf](http://www.vrouwenraad.be/media/docs/pdf/2014/vrouwenraadmemorandum_geweld_2014_bis.pdf)*

\*

\* \*

– 11 –

**Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen – Vrouwen en mannen in België, Genderstatistieken en genderindicatoren – Tweede editie, 2011**

\*  
\* \*

*[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat\\_N\\_Hfdst1-8.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_N_Hfdst1-8.pdf)*

\*

*[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat\\_N\\_Hfdst9-15.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_N_Hfdst9-15.pdf)*

\*  
\* \*

– 11 –

**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – Femmes et hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre – Deuxième édition, 2011**

\*  
\* \*

*[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat\\_F\\_Hfdst1-8.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst1-8.pdf)*

\*

*[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat\\_F\\_Hfdst9-15.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst9-15.pdf)*

\*  
\* \*



– 12 –

**Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, Federaal Planbureau – De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2014**

\*  
\* \*

*[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/78%20-%20Loonkloofrapport%202014\\_NL.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/78%20-%20Loonkloofrapport%202014_NL.pdf)*

\*  
\* \*

– 12 –

**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, Bureau fédéral du Plan – L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2014**

\*  
\* \*

*[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/78%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202014\\_FR.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/78%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202014_FR.pdf)*

\*  
\* \*

– 13 –

**Femma – Combinatie arbeid en zorg 2.0**

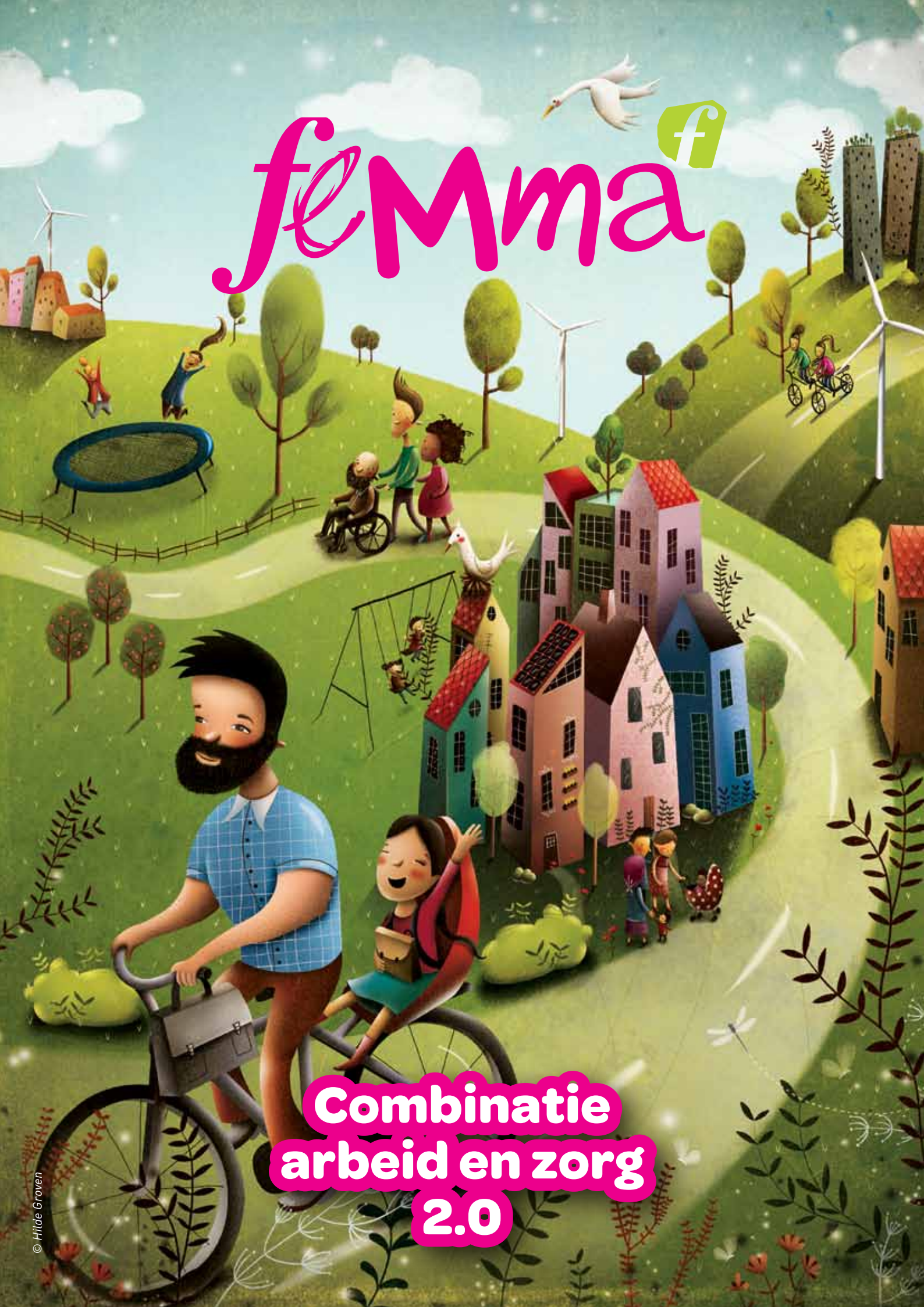
\*  
\* \*

– 13 –

**Femma – Combinatie arbeid en zorg 2.0**

\*  
\* \*

# fem<sup>fi</sup>ma



**Combinatie  
arbeid en zorg  
2.0**



Inspirerende verhalen zijn de basis  
Een democratie moet een

voor een democratie.  
marktplaats van ideeën zijn.  
En de nood aan ideeën is hoog.

*Jonathan Holslag*

<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>I. DE VROUW EN DE MAATSCHAPPIJ ONDER DRUK</b>	<b>6</b>
<b>I.I Emancipatie (on)voltooid?</b>	<b>7</b>
I.I.I De strijd voor gelijke rechten	7
I.I.II Feminisme vandaag	7
I.I.III Combinatie arbeid en zorg onder druk	8
<b>I.II Een maatschappij onder druk</b>	<b>11</b>
I.II.I Economische crisis	11
I.II.II Een klimaat op drift	12
I.II.III Crisis van het welzijn	13
<b>II DE TOEKOMST HEROVEREN</b>	<b>16</b>
<b>II.I Ontplooiingskansen</b>	<b>16</b>
<b>II.II Een andere rol voor de economie</b>	<b>17</b>
<b>II.III Herpolitiseren</b>	<b>18</b>
<b>II.IV Grassrootinitiatieven</b>	<b>18</b>
<b>II.V Denkers en denktanks</b>	<b>18</b>
<b>II.VI Nood aan structurele veranderingen</b>	<b>19</b>
<b>III EEN NIEUW VERHAAL VAN FEMMA</b>	<b>20</b>
<b>III.I Discours, terminologie en meetinstrumenten</b>	<b>21</b>
III.I.I Discours & terminologie	21
III.I.II Nood aan nieuwe indicatoren	22
<b>III.II Arbeidsduur</b>	<b>23</b>
III.II.I De vergeten droom	23
III.II.II 30-uren als nieuwe norm voor het voltijds	24
<b>III.III Arbeidsorganisatie</b>	<b>27</b>
III.III.I Werkt Het Nieuwe Werken?	27
III.III.II Kwaliteitsvol werk	28
III.III.III Weg met het bandwerk	28
III.III.IV Goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden	28
<b>III.IV Verloven</b>	<b>29</b>
III.IV.I Uitgangspunten	29
III.IV.II Zwangerschaps-, moederschaps- en vaderschapsverlof	30
III.IV.III Het ouderschapsverlof	31
III.IV.IV Het tijdskrediet	33
<b>III.V Kinderopvang</b>	<b>35</b>
III.V.I Kwaliteitsvol	35
III.V.II Toegankelijk voor iedereen	35
III.V.III Laagdrempelig	36
III.V.IV Geen commerciële marktwerking	36
III.V.V Een nieuw decreet	36
III.V.VI Buitenschoolse kinderopvang	37
III.V.VII Financiering	38
III.V.VIII Ten slotte	38
<b>III.VI Mantelzorg</b>	<b>39</b>
III.VI.I Vermaatschappelijking van de zorg	39
III.VI.II Naar één mantelzorgverlof	40
<b>III.VII Beeldvorming mannen en vrouwen</b>	<b>42</b>
<b>III.VIII Fiscaliteit en betaalbaarheid</b>	<b>43</b>
<b>BIJLAGEN</b>	<b>44</b>
<b>BRONNEN</b>	<b>46</b>



# Inleiding

Inspirerende verhalen zijn de basis voor een democratie. Een democratie moet een marktplaats van ideeën zijn. En de nood aan ideeën is hoog. Europa heeft een groot verhaal nodig, zegt Europaspécialist Jonathan Holslag<sup>1</sup>. Want de meerderheid van de bevolking dreigt af te haken omdat ze geen baat heeft bij dit Europa. De mens als sociaal dier heeft een inspirerend verhaal nodig, eentje van solidariteit en duurzame relaties, zegt psycho-analyticus Paul Verhaeghe. Want de neoliberale samenleving maakt mensen ziek<sup>2</sup>. De aarde botst tegen haar grenzen aan. Gevraagd: een ecologische en sociaal rechtvaardige economie. En dringend, want een planeet die afhaakt, is geen optie.

De combinatie professionele arbeid en privé-arbeid (opvoeding, huishoudelijke taken, mantelzorg, vrijwilligerswerk,...) staat evenzeer onder druk en is ook toe aan een inspirerend verhaal. Het is een thema dat niet gereduceerd mag worden tot een conflict in de privésfeer maar een maatschappelijke uitdaging. 'Het persoonlijke is politiek' komt uit de feministische beweging en geldt bij uitstek voor de combinatieproblematiek. Geïnspireerd door solidariteit en rechtvaardigheid en met een genderbril op analyseert Femma in deze nota de uitdagingen en lanceert ze een nieuw combinatieverhaal. Eentje dat past in een sociale, ecologische en economische duurzame samenleving. En met een stevige femin- en femanistische inslag.

De terminologie over arbeid en zorgen, lenen we van Flora vzw. We hebben het in dit dossier dan ook over professionele of loonarbeid (voorziet in de materiële behoeften), zorgarbeid (instaan voor zorg over de generaties heen), sociale arbeid (kunnen bijdragen tot en terugvallen op een ruimere gemeenschap) en zelfarbeid (persoonlijk welzijn en ontplooiën van de eigen talenten). Immers niet alleen betaald werk is arbeid.

1 Het Kleine Europa heeft een groot verhaal nodig, De Standaard, 21 februari 2014

2 Politiek moet durven dromen, [www.dewereldmorgen.be](http://www.dewereldmorgen.be), 17 april 2013



# 1 De vrouw en de maatschappij onder druk





## I.I EMANCIPATIE (ON)VOLTOOID?

### I.I.I DE STRIJD VOOR GELIJKE RECHTEN

Vrouwen bekleedden lange tijd een tweederangspositie in de maatschappij. Ze werden gediscrimineerd op politiek, juridisch, economisch en onderwijsgebied. Pas op het einde van de achttiende eeuw tekende zich een eerste feministische golf af, die protesteerde tegen de onderdrukking van de vrouw.

De eerste en komende feministische golven eisten heel wat rechten op voor vrouwen die tot dan wettelijk gediscrimineerd werden en maakten in de twintigste eeuw komaf met formele of wettelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Feministen en vrouwenorganisaties startten de strijd voor stemrecht (het algemeen stemrecht in 1948), voor beter onderwijs, voor baas over het eigen lichaam (cf. de anticonceptiepil), voor de burgerlijke bekwaamheid van de gehuwde vrouw (1958) en voor gelijk loon voor gelijk werk. De vrouwelijke zelfstandigheid nam stap voor stap toe.

Anno 2014 zijn de meeste wettelijke obstakels voor een gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen weggefallen en begeven vrouwen zich massaal op domeinen die voorheen louter mannenbastions waren. Vrouwen zijn aanwezig in de politiek, in het bestuur, in openbare discussies en bekleden hoge functies.

### I.I.II FEMINISME VANDAAG

Toch mogen we niet te vroeg victorie kraaien en de emancipatie als voltooid of, volgens sommigen, zelfs doorgedraaid, beschouwen. Feminisme is ook in België broodnodig. Er is nog steeds een grote ongelijkheid in kansen tussen vrouwen en mannen. Bovendien tonen buitenlandse voorbeelden aan dat zelfs wettelijk verworven rechten teruggedraaid kunnen worden onder invloed van conservatieve krachten (cf. de abortuswet in Spanje).

We zetten enkele strijdpunten en cijfers op een rijtje.

#### **Beslissingsniveau**

Vrouwen deden massaal hun intrede op het publieke forum. Maar op vele domeinen kom je, naarmate je hoger op de ladder klimt, steeds minder vrouwen tegen. Dit heeft uiteraard effect op de beslissingsmacht van vrouwen in de samenleving en op de mate waarin ze mee het beleid vormgeven.

<b>Academische wereld</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 21,3% vrouwen in de raden van bestuur van universiteiten</li><li>• Slechts 2 universiteiten hebben een vrouwelijke rector</li></ul>
<b>Politiek</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 12,8% van de burgemeesters zijn vrouw</li><li>• 32,3% van de schepenen zijn vrouw</li><li>• 30,9% van de regeringsleden in België is vrouw</li></ul>
<b>Bedrijfswereld</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 10% vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven</li></ul>
<b>Justitie</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aandeel vrouwen bij eerste voorzitters: 0% bij Hof van Cassatie, 20% bij Hoven van Beroep, 40% bij Arbeidshoven</li></ul>
<b>Middenveld</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 25% vrouwen in de raden van bestuur van werknemersorganisaties.</li><li>• Geen enkele vakbond heeft een vrouwelijke voorzitter</li><li>• 13-19% vrouwen in de raden van bestuur van werkgevers-organisaties</li></ul>

*Bron: IGVM 'Vrouwen aan de top 2012'*

### **Arbeidsmarkt**

Ook de arbeidsmarkt kent nog heel wat ongelijkheden tussen vrouwen en mannen:

- ❖ de loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt 23%<sup>3</sup>;
- ❖ de tewerkstellingsgraad van vrouwen ligt op 58,2% ten opzichte van 66,4% bij de mannen<sup>4</sup>;
- ❖ 43,6% van de vrouwelijke werkenden werkt deeltijds ten opzichte van 9,7% van de mannelijke werkenden;
- ❖ vrouwen werken in minder betaalde sectoren;
- ❖ vrouwen maken moeilijker promotie dan mannen (glazen plafond).

De situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt hangt nauw samen met de ongelijke verdeling van zorgtaken (cf I.III.I) maar ook met stereotiepe verwachtingen ten opzichte van mannen en vrouwen. Huishoudelijke- en zorgarbeid worden nog al te vaak gezien als de verantwoordelijkheid van vrouwen.

### **Beeldvorming**

Hoe we over mannen en vrouwen denken, gebeurt vaak nog op een heel traditionele manier. Vrouwen worden als zorgzamer, minder ambitieus gezien. Mannen kennen we sneller leiderschapskwaliteiten toe. Er is ook een dubbele moraal wat seksuele vrijheid betreft. Een man die met vele vrouwen naar bed gaat is een player, Don Juan. Doet een vrouw hetzelfde, dan krijgt ze al snel het etiket 'slet' of 'hoer' opgeplakt<sup>5</sup>.

### **Geweld**

Vrouwen krijgen ook nog geregeld met geweld te maken:

in 2013 werden per dag gemiddeld 8 klachten voor verkrachting ingediend bij de politie<sup>6</sup>; een op de drie vrouwen is ooit gedwongen tot seks met de partner of verkracht geweest door een niet-partner<sup>7</sup>; minstens een op vijf vrouwen is in de loop van haar leven slachtoffer van huiselijk geweld.

### **I.I.III COMBINATIE ARBEID EN ZORG ONDER DRUK**

De emancipatie van de vrouw betekent nieuwe kansen voor vrouwen, mannen en de maatschappij. Maar ook nieuwe uitdagingen, vooral in de combinatie van loonarbeid en zorgarbeid. In het kostwinnersmodel waren de taken duidelijk verdeeld. De man ging uit werken en de vrouw bleef thuis om de huishoudelijke- en zorgtaken op zich te nemen. De transitie van het mannelijke kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel zet die takenverdeling onder druk en maakt het voor gezinnen moeilijker om het dagelijks leven te organiseren. Bovendien kent Vlaanderen een stijgend aantal eenoudergezinnen. Van alle Vlaamse gezinnen is één op de vijf een eenoudergezin. Voor hen is de combinatie van betaalde arbeid en zorgarbeid een extra moeilijke evenwichtsoefening<sup>8</sup>.

Zowel mannen als vrouwen ervaren het als een uitdaging om de beschikbare tijd te verdelen over de job, de huishoudelijke taken, de zorg voor de kinderen, de relatie met de partner, het sociale leven en vrijetijdsbesteding. Doordat de zorgverantwoordelijkheid het meest bij vrouwen ligt, hebben zij de meeste moeilijkheden om hun loon- met hun zorgarbeid te combineren.

### **Scheve taakverdeling tussen vrouwen en mannen**

Sinds de jaren '60 is de betrokkenheid van mannen bij het huishouden en de opvoeding van de kinderen toegenomen, maar niet in die mate dat er sprake is van een trendbreuk. Van een gedeelde verantwoordelijkheid is nog geen sprake. Tijdsbestedingsonderzoeken tonen aan dat het aantal uren dat mannen gemiddeld besteden aan huishoudelijk werk verdubbeld is tussen 2005 en 1966 en dat kindercare en opvoeding slechts een beetje toegenomen zijn<sup>9</sup>.

3 Instituut Voor de Gelijheid van Vrouwen en Mannen, 2013, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2013*.

4 FOD Economie, *De Belgische arbeidsmarkt in 2012*, zoals geraadpleegd op [http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt\\_levensomstandigheden/de\\_belgische\\_arbeidsmarkt\\_in\\_2012.jsp](http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/de_belgische_arbeidsmarkt_in_2012.jsp).

5 Documentaire 'Sletvrees' van Sunny Bergman.

6 Deze cijfers zijn echter maar het topje van de ijsberg. Volgens de meest recente veiligheidsmonitor wordt maar liefst 90% van de seksuele delicten niet aangegeven. De politiestatistieken hebben dus enkel betrekking op personen die de moed hadden om aangifte te doen en geven bijgevolg een vertekend beeld. Het grootste deel van het geweld blijft onder de radar.

7 Rapport Amnesty International zoals geraadpleegd op <http://www.aivl.be/nieuws/een-vrouw-op-vier-in-belgie-wordt-door-partner-gedwongen-tot-seksuele-betrekkingen/45444#.UwuyMv15NqU>

8 KuLeuven (2013), *Ook in eenoudergezin overleeft klassieke rolverdeling*, campuskrant Jaargang 25 n°1, 25 september 2013

Glorieux, I. & Koelet, S. (2002). *Gendered Priorities. Differences between Men and Women in Balancing between Paid Work, Unpaid Work and Leisure*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.

9 Glorieux, I. & Koelet, S. (2002). *Gendered Priorities. Differences between Men and Women in Balancing between Paid Work, Unpaid Work and Leisure*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.

	1966	2005
• <b>Huishoudelijk werk</b>	6u29min	13u52min
• <b>Kinderzorg en opvoeding</b>	52min	1u07min

Bron: Glorieux en Koelet, 2002

Het aantal vaders, dat zijn vaderschapsverlof en ouderschapsverlof opneemt, is enorm gestegen.

- ❖ 30.118 mannen namen in 2012 ouderschapsverlof op: 26% van het totale ouderschapsverlof<sup>10</sup>.
- ❖ In 1998 was slechts 4,8% van het ouderschapsverlof voor de rekening van mannen.

Vooraf bij jonge vaders is de bereidheid om ouderschapsverlof op te nemen groter. Meer dan 80% van de kersverse vaders neemt zijn vaderschapsverlof op. Dit verlof werd twaalf jaar geleden, op 1 juli 2002, uitgebreid tot tien dagen:

- ❖ In 2002 namen 17.045 papa's vaderschapsverlof
- ❖ In 2012 jaar namen 59.964 papa's vaderschapsverlof<sup>11</sup>

Mannen mogen dan meer betrokken zijn bij de opvoeding van de kinderen en het huishouden, ten opzichte van vrouwen hebben ze nog een grote inhaalbeweging te maken:

- ❖ 74% van het ouderschapsverlof wordt opgenomen door vrouwen,
- ❖ vrouwen spenderen gemiddeld per week 9u55 meer aan huishoudelijke taken en 1u47 meer aan kinderopvoeding.

Opvallend is dat mannen en vrouwen niet alleen verschillen in het aantal taken dat ze opnemen, maar ook in het type taak. Tuinieren, de auto wassen en klussen zijn typisch taken die mannen opnemen, terwijl afwassen, schoonmaken, wassen en strijken voor de rekening van de vrouwen zijn. Boodschappen doen en administratieve taken verdelen ze dan weer min of meer gelijk.

Mannen kiezen vooral taken die flexibel in te plannen zijn, bijvoorbeeld in het weekend of na de werkuren. Vrouwen voeren de routineuze taken uit die op geregelde tijdstippen moeten gebeuren. Onderzoek toont ook aan dat in 80% van de gevallen, de taken die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgevoerd uit plichtsbesef of uit noodzaak worden uitgevoerd. Een overwegend door mannen uitgevoerde taak, zoals tuinieren, gebeurt in 60% van de gevallen uit plezier.

### **Gevolgen combinatie-druk**

De combinatie van arbeid en zorg hoeft op zich niet problematisch te zijn. Het gaat namelijk over het op elkaar kunnen afstemmen van rollen die tot verschillende levenssferen, de werksfeer en de privésfeer, behoren. De mogelijkheid om verschillende rollen te kunnen opnemen, bijvoorbeeld de rol van ouder en de rol van werknemer, kan een positief effect hebben op het welzijn en het zelfbeeld van mensen. Doordat de energie en tijd die je in de ene rol investeert niet meer kan investeren in de andere rol, kan er mogelijk een combinatieconflict optreden. Dat conflict kan in twee richtingen werken: werk-privé of privé-werk. Bij een werk-privéconflict is er sprake van problemen in de privésfeer omwille van het werk. Doordat je overuren moet kloppen op het werk kan je de theatervoorstelling van je zoon niet bijwonen. Een gezin-werkconflict duidt dan weer op problemen op het werk omwille van je privéleven. Je hebt bijvoorbeeld concentratieproblemen op het werk omdat je tobt over de zorgmogelijkheden voor je zieke moeder.

De laatste decennia zijn beide varianten van het combinatieconflict in het Westen toegenomen, in eerste instantie voor vrouwen, maar ook voor mannen<sup>12</sup>. Vrouwen ervaren meer

<sup>10</sup> De Morgen, 17 januari 2014, Cijfers bewijzen het: de nieuwe man bestaat écht!

<sup>11</sup> De Standaard, 20 november 2012, Vaderschapsverlof is populair

<sup>12</sup> Ilse Laurijssen, Ignace Glorieux & Suzana Koelet, 2009, Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden: Een longitudinale analyse van de rol van arbeidskwaliteit bij de combinatie van arbeid en gezin, VUB, <http://www.steunpuntloopbanen.be>.



- 13 Keene, J. R. & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived Work-Family Balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- 14 A Verduyssen, 2008, De impact van work-family conflict op het welbevinden van de Vlaamse werkende moeder, Dag van de Sociologie [DVS-2008]- soc. kuleuven.be.
- 15 Symoens, S., Bracke, P. (2007) 'Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen', pp. 262-297, in: Pickery, J.e. (Ed.), Vlaanderen gepeild! 2007. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse regering.
- 16 Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2004). Informatiedossier. Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004. Brussel: SERV - STV Innovatie & Arbeid
- 17 Barnett, R., & Baruch, G. K. (1985). Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *American Psychological Association*, 49 (1), pp.135-145.
- 18 Frone, M., Russel, M., & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), pp.57-69.
- 19 Nomaguchi, K., Milkie, M., & Bianchi, S. (2005). Time strains and psychological well-being. Do dual-earner mothers and fathers differ? *Journal of Family Issues*, 26 (6), pp.756-792.
- 20 Frone, M., Barnes, G., & Farrell, M. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, pp.1019-1030.
- 21 Bracke, P., & Wauterickx, N. (2004). Klachten van angst en depressiviteit in een representatieve steekproef van de Belgische bevolking. *Archives of Public Health*, 61 (5), pp.223-247.
- 22 Symoens, S., Bracke, P. (2007) 'Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen', pp. 262-297, in: Pickery, J.e. (Ed.), Vlaanderen gepeild! 2007. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse regering.
- 23 Symoens, S., Bracke, P. (2007) 'Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen', pp. 262-297, in: Pickery, J.e. (Ed.), Vlaanderen gepeild! 2007. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse regering.
- 24 Lippe, T. van der, Jager, A. & Kops, Y. (2003). In balans tussen werk en privé? De invloed van de arbeidssituatie en thuissituatie op combinatiegedruk van mannen en vrouwen. *Bevolking en Gezin*, 32(3), 3-24
- 25 Ilse Laurijssen, Ignace Glorieux & Suzana Koelet, 2009, Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden: Een longitudinale analyse van de rol van arbeidskwaliteit bij de combinatie van arbeid en gezin, VUB, <http://www.steunpuntloopbanen.be>.

combinatieconflicten dan mannen en een werk-gezin conflict is voor hen de meest gerapporteerde vorm<sup>13</sup>.

Doordat vrouwen meer combinatiegedruk hebben dan mannen, ervaren ze ook meer de negatieve gevolgen ervan dan mannen<sup>14</sup>. Combinatieconflicten leiden tot een afname van werktevredenheid en tevredenheid met het gezinsleven<sup>15</sup>, regelmatig ziekteverzuim<sup>16</sup>, angst<sup>17</sup>, depressie<sup>18</sup>, stress<sup>19</sup>, meer alcohol- en sigarettenmisbruik<sup>20</sup>, een slechtere fysieke conditie en vermoeidheid.

Werkloosheid gaat ook, voor mannen en vrouwen, gepaard met een verminderd psychologisch welzijn<sup>21</sup>. Wanneer mensen slechts één significante rol kennen, kan dit tot emotionele problemen leiden. We zijn duidelijk gebaat bij verschillende rollen, maar dan moeten die wel goed op elkaar afgestemd zijn.

Willen we de combinatiegedruk aanpakken, dan is het belangrijk dat we weten welke factoren een invloed hebben en welke strategieën mensen hanteren om de combinatiegedruk te minderen.

### **Oorzaken werk-gezin conflict**

#### **Werkgerelateerde factoren**

Verschillende aspecten van het werk oefenen een invloed uit op het werk-gezinconflict. Factoren die het conflict vergroten zijn: het aantal uren dat je werkt, de overuren die je klopt, rol ambiguïteit, de intellectuele en fysieke inspanning die het werk vraagt, snelle veranderingen, weinig ondersteuning krijgen, onregelmatige en inflexibele uurroosters, steeds bereikbaar moeten zijn, diverse communicatieproblemen, enz.

Andere factoren verminderen het combinatieconflict: arbeidsautonomie, flexibiliteit, variëteit en uitdaging in het werk, het uitvoeren van dankbaar, zinvol en verrijkend werk en het ervaren van sociale steun.

#### **Familiegerelateerde factoren**

Gezinsvariabelen die een invloed uitoefenen op het werk-gezin conflict zijn<sup>23</sup>: de burgerlijke staat, het al dan niet betaald gaan werken van de partner, het aantal kinderen in het huishouden, het aantal uren huishoudelijk werk, evenals de steun van de partner en de hulp in het huishouden.

De ervaring van het werk-gezin conflict en de tevredenheid wordt ook beïnvloed door interne factoren, zoals de persoonlijke attitudes met betrekking tot de maatschappelijke positie van mannen en vrouwen. Wie handelt in lijn met zijn of haar attitudes ervaart minder rolconflicten en is meer tevreden. Zo zullen vrouwen die werken omdat ze vinden dat dit beter is voor een vrouw, zich beter in hun situatie voelen dan vrouwen die enkel werken uit financiële noodzaak.

Verschillende onderzoeken tonen aan dat de ervaring van combinatiegedruk meer beïnvloed wordt door de werk- dan door de thuissituatie<sup>24</sup>.

### **Enkele strategieën tegen werk-gezin conflict**

Om de combinatie van arbeid en zorg haalbaar te houden, hanteren mensen tal van strategieën<sup>25</sup>. Veel gebruikt is het terugschroeven van arbeidsuren, zowel permanent als tijdelijk. Vrouwen kiezen er sneller dan mannen voor om hun werkschema om te gooien in functie van het gezin. Zij hebben minder moeite om parttime te werken, terwijl mannen er minder moeite mee hebben om extra uren te werken. Hier spelen traditionele opvattingen zoals man-kostwinner, vrouw-zorgverstrekker nog heel sterk mee.

In het licht van de combinatieproblematiek wordt deeltijdwerk (voor vrouwen) vaak gezien als de ideale oplossing. Een aantal onderzoeken laten zich echter veeleer pessimistisch uit over deeltijdwerk als strategie om het werk-gezin conflict bij vrouwen te verlichten. Hier speelt de context waarin mensen deeltijds werken een rol. Als het deeltijds werk in slechte omstandigheden gebeurt en de inhoud ook niet uit uitdagend is, dan heeft het niet het verwachte positieve effect.

## I.II EEN MAATSCHAPPIJ ONDER DRUK

### I.II.I ECONOMISCHE CRISIS

15 september 2008 klonk het startschot van de zwaarste economische crisis sinds Wereldoorlog II. Die dag besliste de Amerikaanse regering om de zakenbank Lehman Brothers failliet te laten gaan. Als een kaartenhuisje dreigde de wereldeconomie in te storten. Alleen via massale staatsinterventies kon dit onheil afgewend worden. De bankenredingen hebben de overheden in ons land 28,2 miljard euro gekost<sup>26</sup>. Fortis werd verkocht aan BNP Paribas, de overheid injecteerde miljarden in KBC en Ethias verzekering en Dexia werd genationaliseerd in Belfius. Tot nu toe konden de overheden 16,8 miljard euro recupereren van die steun. Een put van 11,4 miljard euro rest, waarvan de kans heel klein is dat die ooit gedicht wordt. Daarnaast heeft ons land ook voor 100 miljard staatsgaranties uitgeschreven en pompte het miljarden in de Europese steunprogramma's om het bankroet van Spanje, Portugal, Griekenland, Ierland en Cyprus te voorkomen.

De economische crisis legde ook één van de ergste pijnpunten van ons economisch systeem bloot: de enorme sociale ongelijkheid in de wereld.

#### **Toename sociale ongelijkheid**

Zelfs het Wereld Economisch Forum (WEF) erkent in haar Global Risk Report dat groeiende ongelijkheid een van de grootste risicofactoren in de wereld is<sup>27</sup>. Hoewel de inkomenskloof tussen landen kleiner wordt, groeit het verschil tussen arm en rijk binnen landen. De groter wordende ongelijkheid bedreigt volgens het WEF de sociale en politieke stabiliteit en de economische ontwikkeling. Het is voor het eerst dat twee sociale risico's (ongelijkheid en werkloosheid) in de top 5 van de meest waarschijnlijke risico's staan. Ongelijkheid staat al voor het derde achtereenvolgende jaar bovenaan, maar werkloosheid nestelt zich voor het eerst in de top 5. Dit risico wordt bovendien ook qua impact als erg belangrijk ingeschat.

*'We krijgen steeds meer mensen over de vloer. Misschien zetten mensen makkelijker de stap, maar helaas hebben ook meer mensen het moeilijk. Meer mensen doen een beroep op voedselbedeling en schuldbemiddeling,....We vrezen dat de armoede de komende jaren enkel maar zal toenemen. Net als werkloosheid loopt ook armoede achter op de crisis. Uit een studie van de Europese Centrale Bank blijkt dat slechts de helft van de Vlamingen kan sparen. Dat betekent dat een grote groep het moeilijk kan krijgen.'*  
Frederic Vanhauwaert van het Netwerk tegen Armoede.

Bijna gelijktijdig met het rapport van het WEF publiceerde Oxfam International cijfers die tonen dat de rijkste 85 mensen ter wereld een even groot vermogen hebben als de 3,5 miljard armen, of zowat de helft van de wereldbevolking<sup>28</sup>. Het meest perverse effect van de economische crisis is dat de rijken rijker zijn geworden en de armen armer. In de VS profiteerde de rijkste 1% van de bevolking van 95% van de economische groei die tussen 2009 en 2012 plaatsvond. Terwijl de rijken rijker worden, krijgen een heleboel mensen het steeds moeilijker om de eindjes aan elkaar te knopen. In Italië is de extreme armoede verdubbeld, in Groot-Brittannië is het aantal burgers dat voedselhulp behoeft dramatisch gegroeid en in Griekenland is de gezondheidszorg ingestort<sup>29</sup>. Voor de gewone burger en kleine bedrijven is het steeds moeilijker om geld te lenen om bijvoorbeeld een huis te kopen.

We geven enkele cijfers die de Belgische situatie weergeven<sup>30</sup>:

- ❖ 2,35 miljoen Belgen is arm, sociaal uitgesloten of loopt het risico om dat te worden (stijging met 208.000 ten opzichte van 2009).
- ❖ Bij 15% van de Belgen bedraagt het inkomen minder dan 60% van het inkomen van de doorsnee Belg.

26 De Morgen, 16 november 2013, Redding banken kost overheden nog altijd 11 miljard.

27 De Tijd, 17 januari 2014, Kloof tussen arm en rijk grootste kop-zorg voor wereldeconomie.

28 Oxfam International, 20 januari 2014, WORKING FOR THE FEW. Political capture and economic inequality.

29 De Morgen, 13 januari 2014, Europa bloedt, België houdt stand.

30 De Standaard, 14 januari 2014, Kans op armoede helft hoger dan in Nederland.

- ❖ 6,5% van de Belgen kan zijn huur of elektriciteitsfactuur niet betalen en heeft geen geld voor verwarming, vakantie, wasmachine, auto of kleurentelevisie.
- ❖ 14% van de gezinnen (onder zestig jaar) heeft geen of nauwelijks werk.
- ❖ In België steeg de werkloosheid van 7,3% naar 8,7% in 2014, het hoogste pijl in 10 jaar<sup>31</sup>.
- ❖ De Belgische jeugdwerkloosheid bedraagt 24,5%<sup>32</sup>.

De economische crisis bewijst volgens Paul Jorion dat ons kapitalistisch systeem niet meer werkt: "In de jaren dertig verloren de rijken heel veel geld door de crisis. Dat had deze keer opnieuw moeten gebeuren. Het tegendeel is waar gebleken. De crisis heeft de superrijken nog rijker gemaakt."<sup>33</sup> Jorion was één van de enkele experts die in 2005 een crash van het systeem voorspelde.

### I.II.II EEN KLIMAAT OP DRIFT

Hoewel het klimaat op aarde nooit stabiel is geweest, zijn de ruim 2000 klimaatexperten van het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) het er over eens dat de temperatuur op aarde sinds het einde van de jaren 1800 al met 0,74 °C gestegen is en tegen het jaar 2100 waarschijnlijk nog met 1,1 à 6,4 °C (met een beste schatting tussen 1,8 en 4,0 °C) stijgt. Een opwarming die op het eerste gezicht misschien niet spectaculair lijkt, maar wel veel groter is en veel sneller verloopt dan de laatste 10.000 jaar het geval was.

Het probleem is dat de menselijke activiteiten - en dan vooral de verbranding van fossiele brandstoffen om aan de steeds groeiende energiebehoefte te voldoen - sinds het begin van de industriële revolutie (1750) en in steeds grotere mate kolossale hoeveelheden broeikasgassen in die atmosfeer doen terechtkomen. Deze uitstoot versterkt het natuurlijk broeikas-effect in grote mate, en heeft een geleidelijke klimaatverandering tot gevolg.

Die klimaatverandering beïnvloedt de temperatuur, de neerslag, de ijskappen en gletsjers, de oceanen... maar ook de biodiversiteit, de landbouw, de gezondheid en de economie (www.klimaat.be). De eerste slachtoffers zijn diegenen die er het minst toe hebben bijgedragen. De impact van de klimaatverandering, stelt het vierde rapport van het IPCC 'zal waarschijnlijk het scherpst gevoeld worden door de armen, maar ook door bepaalde segmenten van de bevolking, zoals ouderen, jonge mensen, machtelozen, inheemse volkeren, recente immigranten (...). En ze verschilt ook volgens gender. 70 % van de allerarmsten ter wereld is vrouw. Vrouwen verrichten twee derde van al het werk, maar hebben minder dan 1 % van de goederen. Ze blijven verstoken van een gelijke toegang tot en controle over hulpbronnen, technologie, diensten, grondgebruik, het krediet- en verzekeringswezen en beslissingsbevoegdheden, en zijn daardoor onevenredig kwetsbaar voor klimaatverandering. 85 % van de mensen die sterven ten gevolge van klimaat gebonden natuurrampen zijn vrouwen, 75 % van de milieuvluchtelingen zijn vrouwen, en vrouwen zijn ook vaker het onzichtbare slachtoffer van conflicten over hulpbronnen en van geweld dat voortkomt uit de klimaatverandering<sup>34</sup>.

De 'sense of urgency' om te handelen, is erg groot. 'Onze planeet is zeker dan ooit', zegt Hans Bruyninckx, directeur van het Europese Milieu Agentschap. 'Ons geglobaliseerde model van produceren en consumeren, is niet vol te houden. Niet sociaal, niet economisch, niet qua grondstoffenverbruik en niet voor het milieu'. Bruyninckx maakt duidelijk dat we ons fundamenteel anders moeten organiseren en samenleven. Met efficiëntieverbeteringen (door technologie) komen we er niet. 'De klimaatspecialisten zeggen dat we de uitstoot van broeikasgassen met 90% moeten verminderen. En dat is alleen denkbaar als we tot een heel ander concept van energieproductie en -gebruik kunnen komen. Maar als je naar een ander systeem gaat, houdt dat vrijwel zeker in dat een aantal sleutelspelers hun positie zullen verliezen of op z'n minst in een heel andere context zullen terechtkomen. Denk daar-

31 Sinds 2008 steeg het aantal werklozen in de EU van 8 miljoen naar bijna 26 miljoen (10,7%).

32 De Morgen, 20 december 2013, Werkloosheid bij jongeren stijgt naar 24,5 procent.

33 De Morgen, 13 oktober 2012, Crisis maakt superrijken nog rijker.

34 Vrouwen en klimaatverandering Resolutie van het Europees Parlement van 20 april 2012 over vrouwen en klimaatverandering (2011/2197(INI)) [2013/C 258 E/14]

bij aan oliebedrijven en de transitie naar de koolstofarme samenleving. Dan komen er grote kapitalen en macht in het gedrang, en hebben we het niet alleen meer over technologische innovatie maar ook over een grote maatschappelijke en politieke uitdaging.'

Mondiaal gaan de Verenigde Naties sinds het begin van de jaren '90 de strijd aan tegen de klimaatwijziging. In 2015 moet er een nieuw internationaal klimaatverdrag zijn dat het Kyoto-protocol uit 1997 opvolgt. De onderhandelingen hierover verlopen erg moeizaam en bindende afspraken lijken veraf. 'We moeten de internationale gesprekken voortzetten', zegt Bruyninckx, 'maar we kunnen niet wachten op een wereldwijde consensus'. En fundamentele transitie moeten ook niet alleen van onze overheden komen. 'Zonder de geïnspireerde en overtuigende medewerking van individuen, organisaties én bedrijven zal het niet lukken. Er is ook een taak weggelegd voor wat we in Vlaanderen 'de civiele maatschappij' noemen.'

We moeten dus nieuwe ideeën creëren voor een duurzame toekomst. Met als uitgangspunt dat elke bewoner op aarde recht heeft op dezelfde maar begrensde ecologische voetafdruk.

### I.II.III CRISIS VAN HET WELZIJN

Niet alleen de aarde en onze economie, maar ook mensen botsen tegen grenzen aan. Als gemeenschap zijn we welvarender dan ooit, maar dat betekent niet dat we zoveel gelukkiger zijn dan vroeger. Onze maatschappij stelt hoge eisen aan de burgers. En wie niet kan meedraaien, betaalt daar een prijs voor.

#### **Welvaart ≠ welzijn**

Welvaart draait om de beschikbaarheid van middelen, materie om aan je behoeften te voorzien. Ons welzijn, hoe we ons voelen, hangt niet alleen af van de middelen waarover we beschikken, maar gaat ook over onze lichamelijke en geestelijke gezondheid, onze leefomgeving, onze sociale contacten, de vrijheid die we hebben om keuzes te maken, het gevoel van controle dat we hebben over ons eigen leven, het welzijn van diegenen die we lief hebben,...

De cijfers over depressie, burn-out, armoede en sociale ongelijkheid tonen aan dat niet iedereen profiteert van de welvaart en een heleboel mensen zelfs negatieve effecten ervaart op het welzijn. De toename van welvaart leidt tot op een bepaalde hoogte wel tot de toename van het welzijn en geluk van mensen. Maar eens de welvaart een bepaald niveau bereikt, is de impact van de stijging van de welvaart op het welzijn veel kleiner. Onze welvaart biedt alles behalve garantie op een gelukkig bestaan<sup>35</sup>.

Volgens psychoanalyticus en hoogleraar Paul Verhaeghe vinden we de verklaring voor de toename van depressies en burn-outs bij de fundamentele van onze samenleving<sup>36</sup>. Volgens hem leven we binnen een neoliberale meritocratie. Die wekt de illusie dat talent hebben en hard werken sowieso succes genereren. Wie faalt, heeft het met andere woorden aan zichzelf te danken. Zo worden we allemaal elkaars concurrent en hebben we het gevoel dat we de greep verliezen op ons werk en ons leven. En 'dat is nefast', aldus Verhaeghe, 'zowel voor de eigen identiteit, als voor onze interpersoonlijke relaties en voor de samenleving als geheel'.

35 Steeds rijker en toch niet gelukkig? Paul de Beer In: Jasper van der Steen en Judith van Heeswijk (red.), 'Geld speelt geen rol'. Een verschuiving in waarden van welvaart naar welzijn?, Hilversum: Hiteq, pp.51-56.

36 De Morgen, 17 maart 2012. Ongezond kapitalisme: Hoogleraar psychologie Paul Verhaeghe ontleeft de gevolgen van werken en leven in naam van bedrijfswinst.

### Depressies

- ❖ Vandaag slikt 1 op de 10 Belgen antidepressiva<sup>37</sup>.
- ❖ In 2012 slikten we met zijn allen 283 miljoen antidepressivapillen. (Een stijging van 45% ten opzichte van 2004)<sup>38</sup>
- ❖ In 2012 zaten meer dan 95.000 mensen meer dan een jaar thuis met een depressie of een andere mentale aandoening. Dat waren er 4000 meer dan in 2011 en 10.000 meer dan in 2010.<sup>39</sup>
- ❖ Het RIZIV betaalde 3,3 miljoen ziektedagen voor mensen met een depressie of een burn-out die minder dan een jaar arbeidsongeschikt bleven.
- ❖ Niet verwonderlijk dat de Wereldgezondheidsorganisatie voorspelt dat depressie de meest voorkomende ziekte zal zijn in 2020. Depressie als de ziekte van de 21ste eeuw dus.

### Burn-out

- ❖ Het aantal werknemers dat jaarlijks getroffen wordt door een burn-out wordt geraamd op 19.000. Dit aantal vertegenwoordigt echter slechts de top van de ijsberg, omdat veel werknemers die verschijnselen vertonen, geen dokter raadplegen<sup>40</sup>
- ❖ Het aantal patiënten dat met een burn-out langer dan een jaar afwezig is op het werk, steeg met ongeveer 60% in vijf jaar: van 3.500 naar ongeveer 5.750.<sup>41</sup>

### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim brak in 2012 een absoluut record<sup>42</sup>. volgens schattingen zou het ook in 2013 een nieuw record breken. Vooral het langdurig ziekteverzuim waarbij men langer dan een maand thuisblijft, neemt het sterkst toe.<sup>43</sup>

### Stress

- ❖ Zowat 64% van alle Belgische werknemers heeft last van stress op het werk<sup>44</sup>. Dit is een stijging met 18 pct sinds 2010.
- ❖ Zes op de tien werknemers wijt stress aan te veel werk.

37 De Morgen, 17 januari 2014, Cijfers die depressief maken.

38 Het Laatste Nieuws, 18 oktober 2013, Nooit zoveel antidepressiva geslikt, vooral door vijftigplussers.

39 De Standaard, 31 oktober 2012, Nooit zoveel mensen thuis met depressie.

40 Een onderzoek uitgevoerd in 2010 door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg samen met de Universiteiten van Luik en van Gent zoals geraadpleegd op <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=39963>

41 De Standaard 27 september 2013, Depressies en burn-out sterkste stijgers.

42 Verzuimrapport 2012 van SD Worx.

43 Idem

44 De Standaard, 6 februari 2014, Twee op drie Belgen hebben last van stress op het werk.





# 2 De toekomst heroveren





Met het drietal 'voortgang', 'welvaart' en 'groei', dat sinds de industrialisatie onze mentale infrastructuur vormt, kan nauwelijks een verantwoorde, duurzame en op eerlijkheid gerichte samenleving gesticht worden. Maar hoe kunnen we dat 'rusteloze begeren' omkeren in een vervuld leven, dat niet constant roept om iets nieuws? 'We hebben een verhaal nodig', zegt sociaal-psycholoog Harald Welzer, 'dat vanuit het perspectief van een mogelijke toekomst. Wie zou ik geweest willen zijn? Hoe zou ik de wereld binnen 20 jaar ingericht willen zien en hoe zou ik ze voor mijn kinderen achtergelaten willen hebben?'<sup>45</sup>

In 'Welvaart zonder groei' stelt ook de Britse econoom Tim Jackson zich die vragen. 'Elke samenleving klampt zich vast aan een mythe. Onze mythe is die van de economische groei als middel om welvaart te creëren', zegt Jackson. Welvaart wordt dan uitgedrukt als het bruto binnenlands product (bbp) per inwoner. Dit groeiemodel bracht welvaart voor een selecte groep. Maar het is een welvaart die gebaseerd is op ecologische verwoesting, hardnekkig sociaal onrecht, en die drijft op steeds meer consumenten. Ze is geen fundament voor een beschaafde samenleving. In zijn werk zet Jackson de krijtlijnen uit voor het herijken van welvaart en voor een andere economie. Op weg naar een rechtvaardige, solidaire en duurzame samenleving. Op weg naar een nieuw verhaal.

## II.I ONTPLOOIINGSKANSEN

Jackson knoopt aan bij de welvaartsbenadering van econoom en Nobelprijswinnaar Amartya Sen. Welvaart draait om de mogelijkheden die mensen hebben om zich te ontplooien. Ontplooien binnen duidelijk afgebakende grenzen: de grenzen van onze eindige natuurlijke hulpbronnen en de beperking die de omvang van de wereldbevolking ons oplegt. Wat hebben mensen nodig om zich te kunnen ontplooien? 'Lichamelijke en geestelijke gezondheid doen ertoe. Ook democratie en onderwijs zijn vereisten. Vertrouwen, veiligheid en gemeenschapszin zijn van levensbelang voor het maatschappelijk welzijn. Relaties, zinvol werk en de mogelijkheid om deel te nemen aan het maatschappelijk leven lijken bijna overal belangrijk te zijn. Wanneer die dingen er niet zijn, lijden mensen lichamelijk en geestelijk', stelt Jackson. Welvaart draait dus niet alleen om inkomen en is niet hetzelfde als economische groei.

## II.II EEN ANDERE ROL VOOR DE ECONOMIE

Een stabiele ecologische macro-economie ontwikkelen waarbinnen mensen zich kunnen ontplooien, is mogelijk. Maar hoe ziet zo'n economie eruit? 'Als in de gemeenschap veranderde 'ecologische' ondernemingen, die op lokaal niveau diensten verlenen op gebied van voeding, gezondheid, openbaar vervoer, buurtonderwijs, onderhoud, en reparatie en creatie. Het gaat dan om activiteiten die de ontplooiing bevorderen, ingebed zijn in de gemeenschap en die de potentie hebben zinvol werk te verschaffen met een kleine koolstofafdruk.' Voor veel van de traditionele economische sectoren blijft in deze economie een rol weggelegd. 'Industrie, bouw, voedingssector, landbouw en ook meer traditionele op diensten gebaseerde activiteiten zoals de detailhandel, de communicatie en de financiële dienstverlening blijven belangrijk', zegt Jackson. 'Maar ze zullen er wel anders moeten uitzien dan nu. De industrie moet meer aandacht besteden aan duurzaamheid en herstelbaarheid. De bouw moet voorrang geven aan renovatie en aan het ontwerpen van duurzame en herstelbare infrastructuren. De landbouw moet meer aandacht besteden aan de kwaliteit van de grond en het dierenwelzijn. Financiële dienstverlening stoelt minder op geldgroei en meer op stabiele lange termijninvesteringen.' Investerings blijven ook in deze nieuwe economie nodig. Maar de aard verandert. 'Ze zullen niet meer de aanjager zijn van groei van de productiviteit maar meer gericht zijn op ecologische transformatie: zuiniger omgaan met energie en grondstoffen, hernieuwbare en koolstofarme technologie en infrastructuur, meer openbaar bezit, klimaatanpassing en verbetering van ecosystemen.'

<sup>45</sup> Welzer, Harald, *De toekomst heroveren*, Oikos Denktank, Brussel, 2013.

Drie kenmerken van deze nieuwe economie maken dat de groei waarschijnlijk vertraagt. Het eerste zijn de ecologische grenzen. De tweede neerwaartse druk wordt afgedwongen door de structurele transitie naar bepaalde soorten op diensten gebaseerde activiteiten. De inherente arbeidsintensiviteit van deze sectoren doet vermoeden dat de historische niveaus van productiviteitsgroei niet kunnen worden gehandhaafd. Ten derde zullen ecologische investeringen minder 'productief' zijn in conventionele termen.

### **II.III HERPOLITISEREN**

Het verwezenlijken van dit verhaal is een gigantische uitdaging. 'Ten slotte wordt de oude, toekomstvijandige wereld door machtige belangen gedragen en niemand die het goed doet in deze belangenconstellatie geeft zomaar vrijwillig, enkel vanwege een beter inzicht, zijn voordelige positie op', aldus Welzer. Voor het doordrukken van een ander samenlevingsmodel is een nieuwe politisering van de civiele samenleving vereist.

'Deze taak heeft zowel persoonlijke als maatschappelijke dimensies. De mogelijkheden voor persoonlijke of groepsgewijze actie zijn duidelijk. We kunnen verandering uitdrukken door de manier waarop wij leven, door de dingen die we kopen, hoe we reizen, waarin we ons geld investeren, hoe wij onze vrije tijd besteden. We kunnen ze vormgeven in ons werk. Ze kan worden beïnvloed door ons stemgedrag en de democratische druk die we uitoefenen op onze leiders. Ze kan worden uitgedrukt door middel van activisme in basisbewegingen en betrokkenheid met de gemeenschap. Het nastreven van individuele soberheid, vrijwillige eenvoud, is het overwegen waard', klinkt het ook bij Jackson.

### **II.IV GRASSROOTINITIATIEVEN**

Van onderuit groeiden er de jongste jaren tal van initiatieven die aantonen dat het anders kan. In Duitsland bundelt Welzer ze op zijn website Futurzwei. Er is de 'samenredzaamheidsbeweging' in Nederland ([www.eigen-kracht.nl](http://www.eigen-kracht.nl)), en vanuit Groot-Brittannië is de 'transition town'-beweging aan een opmars bezig: zowel in de V.S., Japan en in Europa zijn er al diverse gemeenschappen (steden, dorpen en wijken) die hun manier van wonen, werken en leven verduurzamen. In Vlaanderen worden deze transition towns ondersteund door het Transitienetwerk Vlaanderen ([www.transitie.be](http://www.transitie.be)). Nog bij ons helpt het ministerie van Ideeën ([www.ministerievanideeen.be](http://www.ministerievanideeen.be)) duurzame initiatieven verspreiden, vergroten en versnellen.

### **II.V DENKERS EN DENKTANKS**

Denkers en denktanks geven de nieuwe samenleving ondertussen een steeds stevigere onderbouw. Tim Jackson timmert samen met collega-econoom Peter Victor verder aan een Green Economy Macro-Model and Accounts (GEMMA). Denktanks als NEF (Groot-Brittannië), the New Economics Institute (VS) en in Vlaanderen Terra Reversa en OIKOS promoten en ontwikkelen ideeën voor een sociale, economische en ecologisch rechtvaardige samenleving.

## **II.VI NOOD AAN STRUCTURELE VERANDERINGEN**

Maar met grassrootinitiatieven en denktanks alleen komen we er niet. Er is nood aan structurele veranderingen. 'Een centraal element in deze veranderingsstrategie moet de vermindering van sociale ongelijkheid zijn', zegt Jackson. Hij verwijst hiervoor naar de bevindingen van de professoren Richard Wilkinson en Kate Pickett. Ongelijkheid vuurt consumptie namelijk sterk aan. In ongelijke samenlevingen als de VS of het Verenigd Koninkrijk wordt er meer besteed aan publiciteit. Mensen werken er beduidend langer en ze gaan veel meer schulden aan om toch maar te kunnen consumeren. Dat droeg bij tot de zeepbellen die leidden tot de financiële crisis. Dat alles heeft te maken met de drang om gelijke tred te houden met diegenen die meer verbruiken dan jij. In meer gelijke samenlevingen is er meer vertrouwen tussen mensen en is het verenigingsleven rijker. In gelijke samenlevingen halen mensen verhoudingsgewijs meer plezier uit hun sociale relaties. Onproductieve statuswedijver verhoogt het grondstoffenverbruik en veroorzaakt geestelijk leed. Kindersterfte, vetzucht, tienerzwangerschappen, moordpercentages en psychische aandoeningen doen zich in sterkere mate voor in ongelijke samenlevingen. Het aanpakken van ongelijkheid is van levensbelang, en niet alleen voor diegenen die slechter af zijn. De maatschappij als geheel lijdt onder ongelijkheid.

De visie op arbeid en zorg die Femma hierna brengt, past perfect in dit verhaal om de toekomst te heroveren.





3 Een nieuw  
verhaal  
van femma



Femina ijvert voor een samenleving waarin de combinatie van betaalde arbeid en zorgarbeid kwaliteitsvol kan verlopen, die een antwoord biedt op de economische en ecologische uitdagingen, die het welzijn van mensen centraal stelt en die gendergelijkheid hoog in het vaandel draagt.

Voor gezinnen biedt het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel het beste antwoord. Het veronderstelt dat beide partners gemiddeld evenveel zorgarbeid en betaalde arbeid op zich nemen. Een beleid dat uitgaat van een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel draagt bij aan de uitbouw van een volwaardige deelname van vrouwen en mannen aan de samenleving en garandeert de beste sociale bescherming voor iedereen.

Om dit model te realiseren, moeten we op verschillende domeinen actie ondernemen: terminologie en meetinstrumenten, arbeidsduur, arbeidsorganisatie, zorgverloven, kinderopvang, mantelzorg, fiscaliteit en de beeldvorming van mannen en vrouwen.

De ingrepen die we voorstellen op die verschillende domeinen komen ook tegemoet aan de noden van het groeiende aantal alleenstaande ouders. De concrete maatregelen moeten hen ook versterken in het combineerbaar maken van betaalde arbeid en zorgarbeid.

### III.I DISCOURS, TERMINOLOGIE EN MEETINSTRUMENTEN

#### III.I.I DISCOURS & TERMINOLOGIE

Het debat over de toekomst van de maatschappij wordt vernauwd tot een debat over de te volgen weg naar economische groei, naar meer materiele welvaart. Het in standhouden en vergroten van onze welvaart is het ultieme doel. Het economische discours boette, ondanks de crisis, niets aan dominantie in. Alles wordt uitgedrukt in winst, verlies, kosten, en efficiëntie. Zelfs cijfers rond zelfdodingen 'kosten' miljoenen aan de economie.

Econoom Geert Noels erkent dat er geen lessen getrokken zijn uit de vorige (banken) crisis. *'Dat blijft mij verbazen. Ook het economisch model dat men voorstaat, is nog altijd hetzelfde. De economie moet weer zo snel mogelijk groeien. Terwijl iedereen weet dat overmatige groei nooit haalbaar is zonder epo. En die epo maakt ons allemaal ziek. Schuld is een vorm van doping. Net als de druk die we leggen op het milieu, op mensen, arbeid die wordt vervangen door machines. De manier waarop men vandaag economische groei wil bereiken, leidt tot allerlei onevenwichten. Werkloosheid is de nieuwe hongersnood geworden: iets wat altijd terugkomt, in golven. We moeten ons afvragen hoe we dat kunnen voorkomen. Er bestaat geen wondermiddel, geen knop die we kunnen indruiven om alles op te lossen. Het zal een combinatie zijn van heel veel factoren. Het zal geduld vergen.'*

Volgens Femina moeten we naar een discours dat het welzijn van mensen terug als uitgangspunt neemt. De economie is een middel om het welzijn te vergroten en geen doel op zich. Dit betekent dat we het gangbare discours en taalgebruik in vraag moeten stellen.

Zo pleit Femina ervoor om de rollen en functies die we opnemen buiten de 'markt' te erkennen als arbeid. Momenteel wordt de rol of functie die we in de maatschappij opnemen, enkel als 'arbeid' erkend wanneer ze in een (monetaire) 'productiviteit' wordt omgezet. Zo wordt bijvoorbeeld het helpen van je kind bij zijn of haar huiswerk 's avonds niet als arbeid gezien, maar lesgeven aan een klas wel. We volgen hierbij de typologie die Flora vzw ontwikkelde en spreken over betaalde (productieve) arbeid, informele zorgarbeid (onproductieve arbeid), zelfarbeid en sociale arbeid. Alle vier de vormen van arbeid zijn van uitermate belang voor het welzijn van de maatschappij en haar burgers.

Een ander discours vraagt niet alleen nieuwe termen, maar vraagt ook andere meetinstrumenten/indicatoren.

### III.I.II NOOD AAN NIEUWE INDICATOREN

*'Het centrale uitgangspunt is dat kunnen zorgen en zorg genieten belangrijke aspecten van levenskwaliteit zijn, en dat zorgarbeid en betaalde arbeid allebei beroep moeten doen op hetzelfde ultieme schaarse goed, namelijk tijd. Uit tijdsbestedingsonderzoek weten we dat ongeveer de helft van onze arbeidstijd aan onbetaalde arbeid besteed wordt, waarbij we vooral moeten denken aan zorgarbeid en aan huishoudelijk werk (Gershuny 2000; Folbre 2008). Door de zorg die we ontvangen en de zorg die we aan anderen geven als capabilities te conceptualiseren, kan zorg eindelijk de plaats krijgen die het verdient binnen een rechtvaardigheidsanalyse.'*

Tot nu toe werd vooruitgang vooral gemeten in termen van economische groei, met het bbp, het bruto binnenlands product, als belangrijkste maatstaf. Het bruto binnenlands product is de totale geldwaarde van alle in een land geproduceerde finale goederen en diensten gedurende een jaar.

De focus op groei en het bbp ontkent echter heel wat factoren die belangrijk zijn om te bepalen of het goed gaat met een samenleving. Zo houdt het bbp geen rekening met alle taken die mensen uitoefenen buiten de formele economie. In het bijzonder vrijwilligerswerk en zorgtaken die mensen opnemen worden niet mee verrekend in het bbp. Ook heeft het geen aandacht voor de impact van economische activiteiten op het leefmilieu en zegt het niets over de duurzaamheid van de economie, sociale ongelijkheid, sociale netwerken, kwaliteit van het onderwijs, kwaliteit van de zorg in de samenleving, politieke vrijheid, ... Onschuldig is dat niet, want 'wat we meten, beïnvloedt wat we doen', waarschuwt Stiglitz.<sup>46</sup> Hoog tijd dus voor maatstaven die verder kijken dan alleen naar de economische groei.

Het BNG of het Bruto Nationaal Geluk is één van de alternatieven voor het bbp. Het BNG kent zijn oorsprong in Bhutan, waar de regering besliste om alle beleidsmaatregelen aan het welzijn van de mensen te toetsen, en bestaat uit 9 parameters gaande van tijdsbesteding tot goed bestuur. Ook in het Westen is de aandacht voor de Happy Economics, zoals het fenomeen genoemd wordt, gestegen.<sup>47</sup> Verschillende instellingen zijn op zoek naar valabele alternatieven voor het bbp. De OESO stelde de 'Better Life Index' voor. De BLI evalueert de materiële levensomstandigheden en de levenskwaliteit van vandaag en voor de toekomstige generaties. De BLI definieert welzijn aan de hand van elf indicatoren: objectieve parameters zoals inkomen en vermogen, werk en loon, huisvesting, gezondheidstoestand, milieukwaliteit, opleiding en vaardigheden gecombineerd met meer subjectieve indicatoren zoals gemeenschapsleven, burgerengagement en bestuur, werk-levenbalans, persoonlijke veiligheid en subjectief welzijn.

Belangrijk om op te merken is dat deze indicatoren niet zozeer het bbp moeten vervangen, maar wel complementair kunnen zijn aan het bbp en dat een rigide focus op het bbp of slechts 1 indicator een te nauwe benadering zijn.

In België werd begin februari 2014 een wetsvoorstel met een set aanvullende indicatoren voor het meten van levenskwaliteit, menselijke ontwikkeling, de sociale vooruitgang en de duurzaamheid van onze economie in de Senaatscommissie voor de Financiën en de Economische Aangelegenheden goedgekeurd.<sup>48</sup> Belangrijk is dat het wetsvoorstel goedgekeurd wordt in de Kamer en dat de beleidsmakers effectief aan de slag gaan om nieuwe indicatoren te ontwikkelen, opdat de wet geen dode letter blijft.

<sup>46</sup> Op vraag van Sarkozy presenteerde nobelprijswinnaars economie De Amerikaan Joseph Stiglitz en de Indiër Amartya Sen werden door de Franse president aangezocht om te onderzoeken in hoeverre het begrip bruto binnenlands product aan een update toe was. Samen met de Franse econoom Jean-Paul Fitoussi kwamen zij anderhalf jaar later met een rapport onder de veelzeggende titel 'Mismeasuring Our Lives - Why GDP Doesn't Add Up'.

<sup>47</sup> Richar Layard, emeritus aan de Londense School of Economics, stelt dat "geluk het ultieme criterium is om te oordelen of we in een goede samenleving leven of niet. De vaders van de moderne economie, Adam Smith en John Stuart Mill, dachten er net zo over. Het doel van de economie was het creëren van de voorwaarden en instellingen waardoor mensen gelukkig zouden worden. In de loop van de twintigste eeuw is dat objectief uit het oog verloren, omdat geluk zogezegd niet meetbaar is."

<sup>48</sup> <http://www.senat.be/www/webdriver?MltabObj=pdf&MlcolObj=pdf&MlnamObj=pdfid&MltypeObj=application/pdf&MlvalObj=83890325>



## III.II ARBEIDSDUUR

Een tweede ingreep die we voorstellen is het verminderen van de (betaalde) arbeidsduur. Willen we de combinatie tussen betaalde en onbetaalde arbeid kwaliteitsvoller laten verlopen dan dienen we tijd, zijnde een schaars goed, te herverdelen over betaalde arbeid en zorgarbeid. Daaraan gekoppeld willen we de betaalde arbeid en onbetaalde arbeid herverdelen tussen mannen en vrouwen en tussen verschillende levensfasen.

### III.II.I DE VERGETEN DROOM

Een kleine eeuw geleden waren enkele grote denkers er van overtuigd dat betaalde arbeid steeds minder een prominente rol zou spelen. In plaats van hun hoofd te breken over de moeilijke combinatie van arbeid en zorg, zoals mensen nu doen, zouden ze uitgedaagd worden door een overvloed aan vrije tijd. Eén van die denkers was John Maynard Keynes.

#### **Keynes Profetie**

Bij het aanbreken van de Grote Depressie in 1930, publiceerde Keynes een essay getiteld 'Economic Possibilities for our Grandchildren'.<sup>49</sup> Daarin voorspelde hij dat de Westerse mens in 2030 slechts 15 uur per week zou moeten werken. Door de technologische vooruitgang zou een steeds grotere productiviteit per uur mogelijk zijn, en dus zouden mensen minder hoeven te werken om hun materiële behoeften te bevredigen. 'Dan staat de mens voor het eerst in zijn bestaan voor een echt en blijvend probleem: hoe om te gaan met dat bevrijd zijn van economische zorgen, hoe invulling te geven aan de vrije tijd die de wetenschap en samengestelde rente hem hebben bezorgd, hoe verstandig en prettig en goed te leven', voorspelde hij.

Keynes was niet de enige intellect die pleitte voor meer vrije tijd.<sup>50</sup>

- ❖ Benjamin Franklin, één van de grondleggers van de Verenigde Staten, voorspelde een honderd jaar voor Keynes dat mensen ooit niet meer dan vier uur per dag zouden moeten werken. En John Stuart Mill stelde vijftig jaar voor Keynes dat meer rijkdom het beste in meer vrije tijd kon omgezet worden.
- ❖ In 1926 voerde Henry Ford, uitvinder van de lopende band, als eerste de vijfdaagse werkweek in. Hij had ontdekt dat zijn werknemers alleen maar productiever werden van een kortere werkweek.
- ❖ In 1930 werd door de Amerikaanse Senaat een wet voor de dertig-urige werkweek aangenomen. De wet strandde in het Huis van Afgevaardigden.
- ❖ Ook na de Tweede Wereldoorlog bleef het idee van arbeidsduurvermindering voortleven. Richard Nixon beloofde in 1956 dat ze in de nabije toekomst nog maar vier dagen hoefden te werken.

Tot de jaren '70 en '80 zaten we inderdaad op het goede spoor.

- ❖ Eind 19e eeuw waren werkweken van 60-70 uur in de fabrieken de standaard. Werkdagen van 12-14 uur waren normaal. Voor mannen, vrouwen en kinderen!
- ❖ Begin 20ste eeuw werd de werkdag verkort tot ongeveer 10-uur en werkte men 6 op 7 dagen.
- ❖ In 1921 werd een algemene wet gestemd die de 8-urendag invoerde. Een 48-urenweek was de norm.
- ❖ Het is pas in de jaren vijftig dat in de meeste sectoren en bedrijven de arbeidsduur per week officieel daalde naar 45 uren.
- ❖ In 1974 werd in de meeste sectorale cao's de veertigurenweek en de vijfdaagse week als standaard opgenomen. Dit werd in 1978 wet.
- ❖ In 2003 kwam de 38-urenweek.

<sup>49</sup> Het essay kan je hier lezen <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>

<sup>50</sup> SKIDELSKY R. e SKIDELSKY E. (2012), *How Much is Enough? Money and the Good Life*, Other Press, New York.

### **Keynes 'fout'**

Om terug te komen op de profetie van Keynes. Anno 2014 beschikken we inderdaad over vier tot vijf keer meer rijkdom dan 100 jaar geleden, en werken we iets minder uren dan toen. Maar de standaardnorm voor voltijds werk ligt in België nog steeds op 40 (38) uren per week. Heel wat mensen werken ook meer dan 40-uren, terwijl anderen werkloos aan de kant staan. Niets wijst er op dat we naar een 15-urige werkweek evolueren tegen 2030. Integendeel, vandaag is de teneur activeren, harder en langer werken.

Hoe komt het dat de voorspelling van Keynes niet is uitgekomen? Waar in die honderd jaar is het misgelopen?

Volgens vader en zoon Skidelsky zag Keynes twee belangrijke zaken over het hoofd:

- ❖ het kapitalisme creëert steeds nieuwe behoeften;
- ❖ rijkdom en behoeften zijn relatief.

### **Kapitalisme en nieuwe behoeften**

Keynes maakte een foute inschatting door te veronderstellen dat de behoeften van mensen over de tijd niet zouden veranderen. Hij stelde een aantal basisbehoeften voorop, maar kon niet voorspellen dat het kapitalisme steeds meer behoeften creëert. Je hebt de continue verbetering van producten en het feit dat mensen soms onverzadigbaar lijken en steeds op zoek naar meer en nieuw: een nieuwe auto, ook al rijdt de huidige nog perfect, een dure smartphone, elk jaar nieuwe kledij om mee te zijn met de laatste mode, een groot huis met de nieuwste keuken en snufjes, ... Volgens de Skidelski's speelt de reclame hierin een niet te onderschatten rol.

### **Rijkdom en behoeften zijn relatief**

Een tweede factor die Keynes over het hoofd zag, is dat rijkdom en dus ook de behoeften van mensen relatief zijn. Keynes onderschatte het feit dat wanneer de basisbehoeften van mensen vervuld zijn, ze zich ook vergelijken met mensen uit hun omgeving. Naarmate we in het Westen rijker werden, is ook de ongelijkheid toegenomen. Dat maakt dat mensen die minder hebben, zich gaan vergelijken met diegene die meer hebben, afgunstig worden en meer statusgoederen willen vergaren. Hiervoor heb je inkomen nodig en ga je dus net harder werken. In landen met meer inkomensgelijkheid bestaat veel minder de drang om harder te werken en rijker te worden.

Deze twee factoren hebben er toe bijgedragen dat we rijkdom niet hebben omgezet in meer vrije tijd, maar in meer geld en meer consumptiemiddelen. De negatieve gevolgen voor de combinatiedruk, het milieu, de economie en ons welzijn namen we erbij.

Voor Femma is het hoog tijd dat we opnieuw kiezen voor meer tijd in plaats van groei, productie en consumptie. Femma stelt de 30-urenweek voor als nieuwe norm voor voltijds werk.

### **III.II.II 30-UREN ALS NIEUWE NORM VOOR HET VOLTIJDS**

De 30-urenweek als nieuwe norm voor voltijds werk betekent dat mensen uiteraard de vrije keuze hebben om meer of minder te werken dan 30-uren, net zoals dat nu het geval is bij de 38-uren werkweek. 30 uur wordt wel de nieuwe norm waarnaar we streven en waarop het beleid is afgestemd. Een kortere (betaalde) werkweek biedt niet alleen een antwoord op het combinatievraagstuk, maar ook op de economische, ecologische en welzijnsuitdagingen waar we voor staan.

### **30-urenwerkweek als antwoord op combinatiestress en voor gendergelijkheid**

Met de 30-urenwerkweek als nieuwe norm voor het voltijds geven we vrouwen en mannen meer tijd om de verschillende rollen en functies, die zij opnemen, beter op elkaar af te stemmen. We maken expliciet meer tijd vrij voor onbetaalde arbeid, die zeer waardevol is maar sterk onder druk staat door de dominantie van de betaalde arbeid.

De 30-urenwerkweek betekent ook op vlak van gendergelijkheid een belangrijke stap vooruit door gedragspatronen en loopbanen die typisch meer met vrouwen geassocieerd worden, te valideren. We stappen af van het idee dat iedereen de 'mannelijke' norm van een 40-uren werkweek moet nastreven. Zo veranderen we de normen en verwachtingen over wat 'normaal' is. We geven mannen en vrouwen de kans om betaald en onbetaald werk meer gelijk te delen. Laat het duidelijk zijn dat dit past binnen een groter verhaal en dat alleen het verminderen van de arbeidsduur geen garantie is op een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen partners.

Met de 30-urenwerkweek als norm voor voltijds:

- ❖ maken we expliciet tijd vrij voor zorg- en huishoudelijke taken en erkennen we de waarde van onbetaald werk voor de samenleving;
- ❖ geven we huishoudens (en dus ook alleenstaanden) meer ademruimte om een job en zorg beter te combineren. Vooral vrouwen zullen hiervan de vruchten plukken, omdat zij nu het meest combinatiestress kennen;
- ❖ geven we mannen de kans om meer huishoudelijke en zorgtaken op te nemen. Door normen en opvattingen te veranderen, zijn ze minder geremd om die taken op te nemen;
- ❖ geven we vrouwen de kans om meer uren te werken indien gewenst. Doordat mannen een deel van de zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen, kunnen vrouwen die part-time of niet werken hun werkuren uitbreiden;
- ❖ bieden we vrouwen meer promotiekansen op de arbeidsmarkt aan. Wie vandaag voltijds werkt heeft meer kans op promotie dan wie deeltijds werkt, omdat die laatste vaak als minder betrokken, minder gemotiveerd wordt gezien;
- ❖ verkleinen we de loonkloof en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Een deel van die kloof is te wijten aan het feit dat vrouwen nu minder uren werken dan mannen en ook minder carrière maken.

### **30-urenwerkweek voor een meer ontspannen economie en werknemers**

De keuze voor een 30-urenwerkweek valt samen met de keuze voor een economie die ten dienste staat van het welzijn en niet van het blind najagen van groei.

#### **Herverdelen van werk tussen mensen**

Enerzijds is er een grote groep werkzoekenden, anderzijds een grote groep overwerkte mensen met een job. Beide groepen, zij die te weinig hebben en zij die te veel hebben, ervaren een negatieve impact op hun gezondheid. Een 30-urenwerkweek kan voor beiden deel zijn van de oplossing. Voor diegene die overwerkt zijn, is het een kans om hun tijd anders te besteden en te kiezen voor een rustiger werktempo. De verschillende rollen die ze bekleeden, kunnen ze beter op elkaar afstemmen. De tijd en de jobs die vrijkomen, bieden dan weer een opportuniteit voor zij die werkloos zijn. Het hebben van een job kan hun welzijn opkrikken, niet alleen wegens het inkomen, maar ook omdat een job sociale contacten, status en een gevoel van eigenwaarde met zich mee brengt.

#### **Herverdelen van werk tussen levensfasen**

Er moet niet enkel een herverdeling tussen mensen plaatsvinden, maar ook tussen levensfasen. Onze samenleving legt een patroon op, waarin mensen na een lange periode van opleiding in een drukke levensfase terechtkomen waarin ze zowel de carrière als het gezin

moeten uitbouwen<sup>51 52</sup>. Met als gevolg dat ze op een relatief korte periode hard werken, zichzelf voorbij hollen, uitgeblust raken en vroegtijdig op pensioen gaan. De gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd ligt op 59,1 jaar (in 2010), terwijl de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar is. De citroenloopbaan weerspiegelt zich ook in stijgend ziekteverzuim en burn-out. De loopbaan zal meer verspreid en minder intens zijn, zodat men langer kan en wil werken en zo ook op latere leeftijd kan profiteren van de positieve aspecten die een job met zich mee kan brengen: een gevoel van identiteit, een doelstelling, sociale contacten, actief bezig zijn,...Positieve aspecten die bij pensionering dreigen weg te vallen.

### **30- urenwerkweek voor een actief burgerschap en gemeenschapsgevoel**

Maar professionele arbeid alleen biedt geen garantie op geluk. Ons welzijn hangt van veel factoren af. Eén daarvan is de kwaliteit van onze sociale contacten. Een 30-urenwerkweek geeft mensen meer tijd om kwaliteitsvolle relaties met familie, de kinderen, vrienden en burens te onderhouden. Bovendien geeft het mensen ook meer kans om actieve burgers te zijn, om lokaal een rol op te nemen in organisaties, om deel te nemen aan lokale activiteiten, om aan vrijwilligerswerk te doen. Zo versterken we ons sociaal kapitaal en het gemeenschapsgevoel.

### **30-uren als antwoord op ecologische crisis.**

Willen we onze (planetaire) toekomst veilig stellen, dan moeten we ons fundamenteel anders organiseren (cf I.II.II.).

Het verminderen van loonarbeidsuren doet het energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen dalen.<sup>53</sup> Loonarbeidsuren hebben een grote impact op onze CO2 voetafdruk, onze CO2 uitstoot en onze ecologische voetafdruk.<sup>54</sup> Landen, waar arbeiders langere uren kloppen, hebben meer uitstoot en vervuiling dan landen waar mensen minder professioneel werken. Waar het jaarlijkse aantal loonarbeidsuren daalt met 10% (ongeveer een halve dag per week), neemt de CO2 voetafdruk af met 15%. Wanneer de vermindering in het aantal loonarbeidsuren hoger ligt, stijgt de impact op het verminderen van de milieuvervuiling substantieel.

Er zijn twee manieren waarop het aantal loonarbeidsuren een invloed uitoefent op onze ecologische voetafdruk: het compositie effect op het niveau van de huishoudens en het schaaffect op macro-economisch niveau.<sup>55</sup>

#### **Het compositie effect**

Het compositie effect heeft te maken met de wijze waarop huishoudens hun tijd en inkomen gebruiken. Wanneer we lange uren loonarbeiden en steeds het gevoel hebben dat we tijd tekort komen weerspiegelt zich dat in ons koopgedrag. We zoeken naar middelen en diensten waarvan we denken dat ze ons tijd te besparen: kant-en-klare maaltijden, verpakte groenten, gemotoriseerde voertuigen, vliegtickets, een hele resem elektrische apparaten,... Aan vele van die producten hangt een stevig milieu- en energieprijkaartje. Nemen we ons transport. Hoe sneller we op onze bestemming willen aankomen, hoe groter de milieu-impact van die keuze: te voet, met de fiets, het openbaar vervoer, de auto, het vliegtuig. Huishoudens die minder uren professioneel werken, hebben meer tijd om anders te gaan leven. Ze hebben minder nood aan zaken die we 'voor ons gemak' kopen maar die een enorme impact hebben op onze leefomgeving.

#### **Het schaaffect**

Het schaaffect legt de relatie tussen productiviteitsgroei en de milieu impact. Wanneer de productiviteitsgroei toeneemt, bij een vast aantal werkuren, stijgt de output en de consumptie en bijgevolg de ecologische impact. Met technologische veranderingen proberen we de negatieve milieueffecten van de output en de consumptie te minderen (denk maar

51 Katrijn Vanderweyden, Onthaasting, magda?, Oikos, Politiek, milieu, cultuur, 20, 1/2002, Debat.

52 De werkgelegenheidsgraad bedraagt in de categorie 15j-24j 24,6%, in de categorie 25j-49j 79,9% en in de categorie 50-64j 55%. Cijfers FOD-economie, 3de kwartaal 2013.

53 Nassen, J.& Larsson, J.& Holmberg, J., "The effect of working hours on energy use: a micro analysis of time and income effects", ECEEE Summer Study, 2009.

DEVETTER, F.-X. & ROUSSEAU, S. 2011. Working Hours and Sustainable Development. Review of. Social Economy 69, 333-355.

54 Kyle Knight, Eugene A. Rosa, and Juliet B. Schor, 2013, "Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours," in Capitalism on Trial: ... Robert Pollin and Jeannette Wicks-Lim, eds., [Cheltenham: Edward Elgar].

55 Schor Juliet (2013), "Triple Dividend" in Time on our side. Why we all need a shorter working week, Cote A. & Franklin J., eds, New Economics Foundation.

aan groene energie). Maar tot op heden zijn we daar onvoldoende in geslaagd. Dus moeten we ook het aantal loonarbeidsuren terugschroeven door productiviteitsgroei niet om te zetten in inkomen maar wel in tijd. Zo verkleinen we de toename van output en consumptie en dus de negatieve milieu effecten.

### III.III ARBEIDSORGANISATIE

#### III.III.I WERKT HET NIEUWE WERKEN?

Het Nieuwe Werken (HNW) is aan een opmars bezig.<sup>56</sup> Het wordt naar voren geschoven als 'de ideale match tussen de wensen van de werkgevers en die van de werknemers'. Voor de werknemer lonkt een betere combinatie van werk en privé. De werkgever kan rekenen op een meer gemotiveerde staf die flexibel inzetbaar is en vlot reageert op veranderingen. HNW zorgt voor geëngageerde en innovatieve werknemers, goed voor onze kennismaatschappij die het van vernieuwingen moet hebben.

##### ***Vier principes die HNW definiëren***

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken gaat over het invoeren van thuiswerk, telewerk en glijdende uurroosters. De werknemer kan hierdoor zijn werklevens beter afstemmen op zijn privéleven en omgekeerd.

Het tweede principe is het zelfsturend en resultaatgericht werken. HNW rekent minder op basis van 'gepresteerde uren', maar kijkt meer naar het resultaat van het werk. Werknemers genieten een veel grotere mate van autonomie over hoe ze het werk aanpakken, wanneer ze dat doen en in welke volgorde.

Het derde principe - vrije toegang en circulatie van kennis en informatie - staat voor een minder hiërarchische, plattere organisatie waar werknemers en management frequent communiceren.

En ten slotte is er het principe van de flexibele arbeidsrelatie. In functie van de wensen en prestaties van zowel de werknemer als de werkgever moet HNW voor de nodige variatie zorgen in de arbeidsrelaties. Dit gaat dan over het gebruik van contracten van bepaalde duur, meer deeltijds werken en het aanpassen van de beloning aan de prestaties van de werknemer en de organisatie.

Wat alvast niet bijdraagt aan het innovatieve gedrag van werknemers is het laatste principe, dat van de flexibele arbeidsrelaties. Individuele prestatiebeloning staat niet in verband met de creativiteit van werknemers, en deeltijdse werknemers zijn gemiddeld genomen zelfs minder innovatief dan voltijdse werknemers. Telewerk heeft wel een positieve invloed op de prestaties van werknemers.. Zelfroosters en glijdende uurroosters niet.

De arbeidsorganisatie maakt het grootste verschil uit. HNW is vooral effectief als het gaat over het geven van autonomie aan werknemers, het creëren van teamwerk en het verbeteren van de informatiedoorstroom in de organisatie. 'Eerst het nieuwe organiseren, dan pas Het Nieuwe Werken', aldus Van Hootegem. 'Als je je werkproces eindeloos hebt opgeknipt, en je bent per week urenlang bezig om de samenhang weer bij elkaar te vergaderen, dan is HNW misschien niet zo'n goed idee. Want wat gebeurt er als je (binnen die afstemmingscomplexiteit) ook nog eens te maken krijgt met mensen die halve dagen thuis werken? Dan wordt het allemaal nóg ingewikkelder.'<sup>57</sup>

Samenvattend kan HNW pas slagen als de inhoud van het werk kwaliteitsvol is, de arbeidsorganisatie optimaal en er goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn.

56 WAT WERKT VAN HET NIEUWE WERKEN? Het Nieuwe Werken en het Innovatief Gedrag van Werknemers Stan De Spiegelaere, Guy Van Gyes, Jos Benders & Geert Van Hootegem, HIVA, 2013

57 'Het Nieuwe Werken lukt niet zonder Het Nieuwe Organiseren', Geert Van Hootegem in [www.penoactueel.nl](http://www.penoactueel.nl), 27 september 2011.

### III.III.II KWALITEITSVOL WERK

In een kwaliteitsvolle combinatie van werk en privé speelt de kwaliteit van het werk een belangrijke rol (cf. I.I.III). Kwaliteitsvol werk houdt in dat het werk je motiveert en dat je kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je niet problematisch overspannen wordt en voldoende autonomie krijgt. 'Hoge taakeisen gecombineerd met grote regelmogelijkheden. Alleen dan blijven werknemers gezond. En dit staat los van de scholingsgraad', aldus Van Hootegem.

Maar wat blijkt? Slechts 1 Vlaming op 5 werkt in zo'n kwaliteitsvolle baan. De rest van de werkende Vlamingen heeft een werk dat 'passief' (31%), 'zinloos' (21%) of 'slopend' (22%) is.<sup>58</sup> En dat vertaalt zich in klachten. In de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2010 geeft 45,7% van de werknemers aan geen 'werkbaar job' te hebben. Ze rapporteren psychische vermoeidheid (29,8%), een gebrek aan leermogelijkheden (18,8%), een laag welbevinden (18,2%) en een verstoorde werk-privébalans (10,8%). De klachten zijn gendergekleurd. Vrouwen oefenen meer psychisch vermoeiende jobs uit dan mannen. Mannen hebben een lager welbevinden in het werk dan vrouwen. Vrouwen hebben minder leermogelijkheden dan mannen. In tweeverdienersgezinnen en in een inkomensgezinnen met kinderen, kampen vrouwen met meer werk-privéconflicten. Globaal zeggen ook meer vrouwen (46,9%) dan mannen (44,4%) geen werkbaar job te hebben.

Sinds kort beschikt ons land over een maat om de precarisering van arbeid te meten.<sup>59</sup> Lage lonen, kortdurende contracten, onvrijwillige deeltijdse arbeid, sterke atypische en intensieve werkuren, zware of ongezonde arbeidsomstandigheden, hoge werkdruk, en weinig doorgroeikansen en inspraak zijn de criteria. Ruim 1 werknemer op 4 (26,4%) bevindt zich in een kwetsbare positie als het op arbeidsvoorwaarden aankomt. Meer vrouwen dan mannen hebben precair werk (27,4% versus 25,5%). Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in banen met lage lonen, onvrijwillig deeltijdwerk en tijdelijk werk.

Werknemers in een kwetsbare baan hebben minder uitdagend werk, krijgen minder autonomie over de arbeidstijd en in het werk, werken minder in teams, en krijgen minder steun van hun leidinggevende en collega's. Daarenboven worden ze meer geconfronteerd met repetitief werk, een hoge werkdruk, een risicovolle werkomgeving en geweld en pestgedrag op de werkvloer. Met als gevolg dat hun gezondheid, welzijn, jobvoldoening, en hun combinatie werk-privé er onder lijdt.

### III.III.III WEG MET HET BANDWERK

Eerst en vooral moeten we weg van het 'bandwerk', dat in onze economie nog erg aanwezig is. Het opdelen van processen volgens bewerking. 'Een mensvriendelijke arbeidsorganisatie vertrouwt een proces/opdracht in zijn geheel toe aan multidisciplinaire teams', legt Van Hootegem uit. 'De cultuur is resultaatgericht. Er heerst vertrouwen en de klant staat centraal. Het leiderschap is er niet controlerend maar ondersteunend en visionair. De werknemers zijn ondernemend, initiatiefrijk en betrokken. Kortom, we moeten naar platte organisaties vol van inspraak'.

### III.III.IV GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN EN -OMSTANDIGHEDEN

Daarnaast zijn goede arbeidsvoorwaarden belangrijk. Ze gaan over carrièreperspectieven, jobzekerheid, uurroosters en verloning.

Werknemers die zich sterk geëngageerd voelen door hun werk denken sneller constructief mee over hoe het werk beter kan. Als werknemers een hoge mate van autonomie genieten, hebben ze ook zelf de mogelijkheden om te experimenteren met nieuwe methodes en aanpakken. En jobzekerheid speelt daarin een belangrijke rol. Werknemers die zich bedreigd voelen zijn minder betrokken en minder innovatief.<sup>60</sup>

58 Vermeerbergen, Lander; Dessers, Ezra; Van Hootegem, Geert, Meer jobs door beter werkbaar jobs in De Sociale Staat van Vlaanderen, 2013.

59 Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België, Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte, HIVA, 2013.

60 De Spiegelaere, Stan; Van Gyes Guy, Jobonzekerheid: stimulator of obstakel voor innoverende werknemers? in Innovativiteit van individuen in organisaties in Vlaanderen: Beleidsrelevante conclusies uit het VIGOR-project, HIVA, 2014

De lijst van actiepunten om duurzame banen te creëren, is lang: vermijd te veel emotionele druk voor werknemers, beperk het aantal repetitieve taken, controleer de werkdruk, breid de autonomie over de arbeidstijd en de uitvoering van de taak uit waar mogelijk, zorg voor een veilige werkplek, verbeter het contact met personen van buiten de onderneming, bied loopbaankansen aan, een vast contract, een voltijdse baan, een regulier werkrooster, raadpleeg werknemers in de besluitvorming op de werkplek, garandeer mogelijkheden om werknemers op een collectieve manier te betrekking in besluitvormingsprocessen, zorg voor een ondersteunende managementstijl, creëer een goede sfeer onder collega's, en voorkom geweld en pestgedrag op het werk. Bijna alle acties verwachten veranderingen op niveau van de onderneming, wat betekent dat de beleidsmakers zullen moeten samenwerken met werkgevers.<sup>61</sup>

### III. IV VERLOVEN

#### III.IV.I UITGANGSPUNTEN

##### **De zorg voor jonge kinderen**

In 2009 publiceerde Unicef een belangrijk rapport over kinderopvang, ouderschapsverlof en onderwijs voor kinderen jonger dan 6 jaar in de rijkste landen ter wereld<sup>62</sup>. De zorg voor jonge kinderen is in deze landen steeds meer een activiteit buitenhuis geworden. Tegelijkertijd toont neurowetenschappelijk onderzoek aan dat liefdevolle, stabiele, veilige en stimulerende relaties met verzorgers tijdens de eerste levensmaanden en -jaren cruciaal zijn voor de ontwikkeling van een kind. Unicef schuift 10 criteria naar voren waaraan kinderopvang en onderwijs minimum moeten voldoen opdat de rechten van kinderen beschermd kunnen worden.

Eén criterium gaat over ouderschapsverlof. Bij de geboorte zou een ouder recht moeten hebben op ten minste 1 jaar ouderschapverlof (inclusief zwangerschapsverlof) met behoud van 50 procent van het loon (met een ondergrens voor lage inkomens en een plafond voor de rijkere). Voor ouders die werkloos of zelfstandige zijn, mag het inkomen waarop zij recht hebben niet lager zijn dan het minimumloon of de sociale zekerheidsuitkering. Ten minste twee weken ouderschapsverlof moeten specifiek voorbehouden worden voor vaders. De motivatie voor het vaderschapsverlof is ingegeven door het Kinderrechtenverdrag dat stelt dat overheden 'alles moeten doen wat in hun vermogen ligt om de erkenning te verzekeren van het beginsel dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind'.

Het rapport stelt ook dat gunstige regelingen voor ouderschapsverlof en garanties voor de terugkeer naar het werk moeten gepaard gaan met steunmaatregelen voor de werkgevers, vooral voor kleine bedrijven, die anders afkerig kunnen staan tegen het aanwerven of het bevorderen van jonge vrouwen.

De Scandinavische landen staan bekend om hun royale ouderschapsverloven. Alleen: vrouwen nemen ze veel meer op dan mannen. In Zweden bijvoorbeeld namen in 2011 de vaders 24% van alle gebruikte ouderschapsverlofdagen op, de vrouwen 76%<sup>63</sup>. Dit laat zich voelen op de arbeidsmarkt.

Want hoewel deze verlofregelingen bijdragen aan een verhoogde arbeidsmarktdeelname van vrouwen, beïnvloeden ze hun inkomens en carrières nadelig<sup>64</sup>. Wanneer meer vrouwen ouderschapsverlof opnemen en ook langer verlof opnemen dan mannen, vergroten de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen eerder. Ook de aanleiding voor statistische discriminatie van vrouwen is in dat geval groter. Op de tweede plaats draagt de oververtegenwoordiging van vrouwen in de publieke sector - die mede het gevolg is van de overheveling van zorgtaken van de gezinssituatie naar het publieke terrein en van het aanbieden van

61 KWALITEIT VAN WERK EN WERKGELEGENHEID IN BELGIË Vertaling van het rapport 'Quality of work and employment in Belgium' Tom Vandenberghe, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte Herzienne versie, februari 2013

62 Unicef Innocenti Research Centre, De transitie naar kinderopvang en onderwijs. Een boordtabel over kinderopvang en onderwijs voor kinderen jonger dan 6 jaar in rijke landen. Vertaald door Kind en Gezin.

63 Duvander, A.-Z. and Haas, L. (2013) 'Sweden country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2013. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

64 M. Versantvoort, 'Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen,' Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 24 (2), 2008, pp. 189-207



relatief aantrekkelijke arbeidsomstandigheden en –voorwaarden – bij aan het in standhouden dan wel vergroten van de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen, met name aan de bovenkant van de inkomenspiramide. Wanneer daarentegen vaders geneigd zijn in dezelfde mate ouderschapsverlof op te nemen als hun partners, dan verkleinen ze. De grote uitdaging is dus een verlofstelsel te ontwikkelen dat èn ouderlijke zorg garandeert, èn gendergelijkheid creëert zonder de individuele keuze aan te tasten.

*'Men and women who live in equal relationships and share house work and care for children more or less equally, report higher quality of life than others. There is also less violence in families with equal parents. Parents who share the parental leave period have more children and more rarely get divorced than others. Fathers who have been home alone with children during the parental leave period follow them up more than fathers who have not had sole responsibility for the child during the parental leave period. Furthermore, fathers who use the father's quota spend less time at work even when the children get older. Father's parental leave also influences mother's salary development – mother's future salary increases for every month father is on leave. In other words, when fathers use the father's quota, it leads to more equal parenting even after the leave period is over.'*

Het Noorse gendergelijkheidsplan 2014

### **Het genderperspectief**

De praktisch filosofen Ingrid Robeyns en Anca Gheaus bogen zich over deze uitdaging en schuiven als antwoord de defaultstrategie naar voor.<sup>65</sup> Deze strategie houdt in dat de overheid één optie als standaard naar voor schuift. De techniek van de default-optie werkt sterk gedragsmatig en normerend. Kiezen voor een andere optie dan de default optie brengt kosten met zich mee. Je moet informatie opzoeken, wat tijd en geld kost. Je moet ook een beslissing nemen in een situatie waarin je al een keuze (de default option) wordt aangeboden (de psychologische kost). Bovendien moet je ingaan tegen een optie die de samenleving (staat) als de meest waardevolle naar voren schuift.

De kracht van de default-optie wordt duidelijk aangetoond via de orgaandonatie. Robeyns en Gheaus verwijzen hiervoor naar het artikel 'Do defaults save lifes'. In een systeem waarin iedereen – tenzij hij/zij protest aantekent- standaard donor is, kan men veel meer levens redden dan in een systeem waarin het de standaard is om geen donor te zijn, tenzij hij/zij uitdrukkelijk laat weten dit wel te willen zijn.

## **III.IV.II ZWANGERSCHAPS-, MOEDERSCHAPS- EN VADERSCHAPSVERLOF**

### **De huidige regeling in de privésector**

- ❖ Belgische vrouwen krijgen 15 weken moederschapsverlof. Minimum 1 en maximum 6 weken moeten voor de uiterekende datum opgenomen worden. Negen weken zijn postnataal en verplicht. Heeft een vrouw minder dan 6 weken prenataal verlof opgenomen dan kan ze de verplichte weken boven de 9 verplichte weken aanvullen met het facultatieve zwangerschapsverlof dat ze niet opnam.
- ❖ De moeders krijgen de eerste 30 dagen van hun verlof een uitkering aan 82% van het onbegrensd loon, en daarna een uitkering van 75% van een begrensd loonplafond.
- ❖ Vaders/meeouders hebben (binnen het werknemersstelsel) het recht om binnen de vier maanden na de geboorte tien dagen vaderschaps/meeouderverlof (gespreid) op te nemen. De eerste drie dagen behouden ze hun loon, voor de overige zeven dagen krijgen ze een uitkering aan 82% van het brutoloon.

<sup>65</sup> Robeyns, Ingrid, Gheaus, Anca, Equality-Promoting Parental Leave, *Journal of Social Philosophy*, Vol. 42 No. 2, Summer 2011, 173-191.



### **Femmakritiek**

- ❖ Het Unicefrapport<sup>66</sup> geeft aan dat baby's jonger dan drie maanden zeker niet thuishoren in de kinderopvang. De huidige regeling biedt hiertoe geen garantie.
- ❖ Moeders krijgen nu - ervan uitgaande dat een herstel na bevalling 6 tot 8 weken<sup>67</sup> duurt - 1 tot 3 weken verplicht zorgverlof opgelegd. Vervolgens hebben ze het recht om het niet-opgenomen prenataal verlof postnataal op te nemen. Hun zorgverlof kan daardoor oplopen tot 6 weken. Vaders/meeouders hebben daarentegen het recht op 2 weken zorgverlof. Ingrid Robeyns wijst erop<sup>68</sup> dat dit zowel onrechtvaardig voor de moeders als voor de vaders is. Moeders worden van in het begin de zorgrol in geduwd terwijl vaders/meeouders in vergelijking met moeders te weinig verlof krijgen.
- ❖ De vergoeding verschilt: vaders/meeouders worden beter vergoed dan moeders voor het zorgverlof waar zij recht op hebben.

### **Femmavoorstel**

#### **Verplicht geboorteverlof voor moeders en vaders/meeouders**

Femina kiest hier niet voor het default-principe, maar voor een verplichting, omdat alleen zo een thuisopvang tot 3 maanden gegarandeerd is.

- ❖ In de huidige regeling kunnen moeders maximum 14 weken thuis blijven na de bevalling (15 weken - 1 week prenataal). Femina is voorstander van een postnataal verlof van 12 weken voor moeders. Van die 12 weken zijn er 8 nodig voor het herstel. De overige 4 weken zijn dus verplicht zorgverlof.
- ❖ Ook vaders en meeouders krijgen dit verplicht verlof. Dit verlof - dat niet gespreid kan worden genomen - gaat in vanaf de geboortedatum. Het wordt betaald door de overheid (vanuit kinderperspectief gerechtvaardigd, dus ongeacht of je ambtenaar/werknemer of zelfstandige bent) en vergoed aan 82% van het brutoloon, met een ondergrens voor de laagste inkomen en een plafond voor de hoogste. Dit verlof is een stevige incentive om vaders/meeouders babyvaardigheden aan te leren, 'wat', zo betoogt Ingrid Robeyns, 'op de lange termijn een sterk effect heeft op de zorg- en huishoudelijke taakverdeling'.

## **III.IV.III HET OUDERSCHAPSVERLOF**

### **De huidige regeling in de privésector**

- ❖ Het ouderschapsverlof is een individueel recht dat niet overdraagbaar is. Elke ouder kan per kind 4 maanden verlof nemen, ofwel in maanden (aaneensluitend of gesplitst, alleen voor voltijdse werknemers), ofwel halftijds, ofwel in 1/5 gedurende 20 maanden. En dit tot het kind 12 jaar is. De voorwaarde: in de periode van 15 maanden die voorafgaat aan de kennisgeving aan de werkgever gedurende 12 maanden een arbeids-overeenkomst hebben met de werkgever.
- ❖ De uitkering is forfaitair en bedraagt 707,78 euro netto voor een voltijdse onderbreking van een maand. Voor de 4e maand ouderschapsverlof is er geen uitkering, met uitzondering voor de kinderen die geboren zijn vanaf 8 maart 2012. Het ouderschapsverlof is gelijkgesteld voor het pensioen. Er is nog een Vlaamse aanmoedigingspremie (zorgkrediet) voorzien voor werknemers die ouderschapsverlof opnemen en deze premie binnen de zes maanden na de start van de onderbreking bij de Vlaamse Overheid aanvragen. Bij een voltijdse onderbreking bedraagt de premie 190,23 euro.

66 'Volgens velen is er niets mis met kinderopvang buitenshuis vanaf de leeftijd van drie maanden, op voorwaarde dat de kwaliteit van de opvang aanvaardbaar is. Anderen zijn van mening dat de cruciale ontwikkelingsbehoeften tijdens het eerste levensjaar de constante, liefhebbende, individuele interactie van de verzorgende ouder nodig hebben.'

67 De postpartumperiode duurt tot zes à acht weken na de bevalling, tot de vrouw weer begint te menstrueren (tenzij ze borstvoeding geeft). Op fysiologisch vlak wordt deze periode gekenmerkt door de baarmoederinvolutie, de ontwikkeling van het endometrium (baarmoederslijmvlies), de herneming van de menstruele cyclus en het geleidelijke herstel van de bekkenbodemonus. Bron: [www.e-gezondheid.be](http://www.e-gezondheid.be).

68 Robeyns, Ingrid, 'Onzichtbare onrechtvaardigheden', Inaugurale rede, 5 november 2009, Erasmus Universiteit Rotterdam.

### **Femmakritiek**

- ❖ De uitkering is te laag en biedt daardoor geen keuzevrijheid. Dit zorgt er niet alleen voor dat alleenstaande ouders of gezinnen met een laag inkomen er niet van kunnen genieten, maar ook dat binnen een gezin de partner met het laagste inkomen eerder gepusht wordt om het verlot te nemen om zomin mogelijk inkomensverlies te lijden. In de praktijk is dit nog steeds de vrouw.
- ❖ De stereotype beeldvorming zorgt ervoor dat, hoewel dit verlot een individueel en niet overdraagbaar recht is, veel meer vrouwen dan mannen dit verlot opnemen.
- ❖ De leeftijdsgrens voor het kind (tot 12 jaar) sluit niet aan bij de Unicef-minimumnorm die stelt dat bij de geboorte een ouder het recht moet hebben om ten minste één jaar ouderschapsverlot te nemen. Het verlot geeft te veel marge om het ouderschapsverlot uit te stellen tot na het eerste levensjaar.
- ❖ De duur van het ouderschapsverlot sluit niet aan bij de Unicef-minimumnorm. Zelfs als beide ouders het verlot opnemen en met het moederschapsverlot erbij geteld, kom je nog maar aan 11 maanden thuis bij je kind.

### **Femmavoorstel**

#### **Bij default vijf maanden ouderschapsverlot voor elke ouder, betaald door de overheid aan dezelfde vergoeding als het moeder/vaderschapsverlotvoorstel<sup>69</sup>**

- ❖ Moeders krijgen als standaardoptie 5 maanden ouderschapsverlot, aansluitend op hun geboorteverlot. Zo zijn ze 8 maanden bij hun baby, wat het voor moeders die voor borstvoeding kiezen, ook makkelijker maakt.
- ❖ Vaders en meeoouders krijgen als standaardoptie hun ouderschapsverlot aansluitend op dat van de moeders, dus als de baby ongeveer 8 maanden oud is. Deze regeling geeft hen de gelegenheid om net dezelfde oudenvaardigheden op te bouwen als moeders en helpt moeders om de zorg voor kinderen te leren delen met hun partner.
- ❖ Hoe gaat dit in zijn werk? Van zodra een vrouw haar werkgever op de hoogte brengt van haar zwangerschap en de uitgerekenende geboortedatum, vult ze een formulier in waarop ook gegevens van de (toekomstige) vader/meeouder worden opgenomen. Beide toekomstige ouders krijgen dan toegang tot een online ouderschapsverlotplatform waarop hun gegevens zijn geregistreerd en hen de standaardoptie is toegewezen. Ze krijgen de mogelijkheid om de standaardoptie te veranderen, met als beperking dat ze niet meer dan 4 weken gezamenlijk ouderschapsverlot nemen. Immers, wanneer beide ouders te lang gezamenlijk verlot nemen, blijven de traditionele genderpatronen gelden. Ouders kunnen het verlot ook halftijds opnemen na het moederschapsverlot.

Uiteraard is dit ouderschapsverlot niet combineerbaar met kinderopvang. Maar door de splitsing met het moederschaps/vaderschaps/meeouderverlot hebben beide ouders wel de keuze om na drie maanden voor kinderopvang te kiezen.

Voor alleenstaande ouders zijn er twee opties mogelijk:

- ❖ ze krijgen dezelfde hoeveelheid verlot als ouders-in-partnerrelatie. Zo is er een gelijke behandeling van ouders. Alleenstaande ouders zijn dan even lang weg van het werk, wat arbeidsmarktdiscriminatie tegen gaat. Vanuit kindperspectief is dit wel nadelig. Voor die kinderen is dan de Unicefminimumnorm niet meer gegarandeerd.
- ❖ ze krijgen wat ouders-in-partnerrelatie samen hebben. Ouders worden in deze optie ongelijk behandeld. Alleenstaande ouders zijn bovendien veel langer vol- of deeltijds weg van het werk, wat nadeliger is. Vanuit kindperspectief is deze optie beter. Indien er voor deze optie wordt gekozen, dan moet er overigens ook meer moeder/vaderschaps/meeouderverlot gegeven worden aan alleenstaande ouders.

<sup>69</sup> Dit is ook het voorstel van Ingrid Robeyns en Anca Gheaus.

Bedenkingen bij het voorstel:

- ❖ Robeyns en Gheaus wijzen op de gunstige macro-economische effecten van hun voorstel. De defaultstrategie zorgt voor een verschuiving van de kosten van vaders die het verlof nemen naar vaders die het niet willen opnemen. In de huidige regeling worden mannen die ouderschapsverlof opnemen vaak bestempeld als minder toegewijde werknemers. Ze worden ontmoedigd om het op te nemen. En ze vrezen dat het hun carrière remt. De defaultstrategie zorgt ervoor dat mannen die niet willen zorgen voor hun kinderen 'kosten' moeten maken: tijd, geld en psychologische (zie hierboven). Maar bovenal verliezen ze de mogelijkheid om kostbare en cruciale maanden met hun kinderen door te brengen. Daarnaast is er ook een verschuiving van de kosten naar de werkgevers. Als zij niet willen dat hun mannelijke werknemers het verlof opnemen, moeten ze hen ervan overtuigen of anders onvermijdelijk mee de kosten dragen van zij die ouderschapsverlof nemen.
- ❖ Het voorstel behoudt de individuele keuzevrijheid. Net omdat het een defaultstrategie is. Ze geeft koppels de mogelijkheid om het verlof rond hun individuele noden en hun beoogde arbeid-zorgbalans te organiseren.
- ❖ En het voorstel leidt hopelijk tot een nieuwe maatschappelijke opvatting: namelijk dat kindzorg een gedeelde ouderlijke verantwoordelijkheid is. Door aan elke ouder 5 maanden verlof aan te bieden, geef je als maatschappij het signaal dat dit is wat ouders, kinderen en de samenleving nodig hebben. En dat de overheid ouderschap ernstig neemt.

#### III.IV.IV HET TIJDSKREDIET

##### ***De huidige regeling in de privésector***

Ouders van jonge kinderen kunnen een beroep doen op tijdskrediet zonder motief en tijdskrediet met motief zorg voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar.

De uitkeringen variëren naargelang de anciënniteit en de gezinssituatie. Bij een voltijdse onderbreking en een anciënniteit van meer dan 5 jaar bij de werkgever bedraagt de premie 641,37 euro bruto per maand. Voor een halftijdse onderbreking is dit 320,68 euro bruto.

Beide verloven zijn geen exclusieve kindverloven.

##### **Tijdskrediet zonder motief**

Tijdskrediet zonder motief biedt een ouder de mogelijkheid om het werk 1 jaar volledig, 24 maanden halftijds of 5 jaar met een vijfde te onderbreken. Een mix maken van deze combinaties tot een voltijdse periode van één jaar is mogelijk. Om de aanvraag in te dienen, moet de ouder vijf jaar werken en twee jaar anciënniteit hebben bij zijn/haar werkgever.

In het tijdskrediet 'zonder motief' houdt de overheid met hoogstens één kalenderjaar tijdskrediet rekening bij de berekening van het pensioen. Als de ouder het tijdskrediet 'zonder motief' opneemt in een één vijfde formule worden de niet gewerkte dagen mee verrekend in het pensioen.

##### **Tijdskrediet met motief 'zorg'**

Dit tijdskrediet vult het tijdskrediet zonder motief aan met een voltijdse, halftijdse of één vijfde werkonderbreking van maximum drie kalenderjaren. De ouder kan het opnemen om te zorgen voor een kind dat jonger is dan 8 jaar, om palliatieve zorg te verlenen, om een zwaar ziek familielid bij te staan of om een opleiding te volgen. Om van deze uitbreiding te genieten, is er een sectorale goedkeuring nodig. De opgenomen periodes tellen volledig mee voor de berekening van het pensioen.

### **Femmakritiek**

- ❖ Voor veel mensen is het financieel onmogelijk om gebruik te maken van een tijds-krediet.
- ❖ Bijna 95% van het voltijds tijds-krediet, dat wordt opgenomen wegens de opvoeding van kleine kinderen, wordt opgenomen door vrouwen.<sup>70</sup>
- ❖ De cumul van tijds-krediet zonder motief met tijds-krediet met motief zorg, zorgt voor een erg lange onderbreking (van moeders) op de arbeidsmarkt en is dus niet transitiebestendig.

Het Unicefrapport stelt: 'Ideaal gezien zou het recht op ouderschapsverlof alle kinderen de kans geeft om thuis verzorgd te worden, toch zeker tijdens de eerste twaalf maanden van hun leven. Daarna zou dan de keuze moeten bestaan om kinderen geleidelijk onder te brengen in gesubsidieerde kinderopvang van goede kwaliteit tot ze de leeftijd waarop de formele schoolopleiding begint, bereikt hebben.' En 'de meeste experten zijn het er over eens dat de invloed van onderwijs en opvang op jonge leeftijd voor de meeste kinderen onmiskenbaar positief wordt vanaf de leeftijd tussen twee en drie jaar, op voorwaarde dat ze niet te veel uren doorbrengen in de opvang en dat de kwaliteit van de opvang gewaarborgd is'.

Dichter bij huis meldt het Expertisecentrum voor Opvoedingsondersteuning dat 'wat kinderen wel eens dwars zit, is dat de werkdag soms overloopt in en vreet aan de gezinstijd. Rechtstreeks, omdat ouders pas laat thuis zijn of omdat ze ook thuis nog voor het werk bezig zijn. En onrechtstreeks, omdat ouders moe zijn van het werk of omdat ze door de lange werkuren nog veel huishoudelijk werk te doen hebben. Ouders zijn dan minder beschikbaar voor kinderen. Vooral de kinderen van (quasi-)voltijdse tweeverdieners signaleren deze 'spillover' van het werk van de ouders in de gezinstijd. Ze stellen de arbeidssituatie van hun ouders zelf zelden in vraag: "je kan er niet veel aan doen". Maar ze vinden het jammer dat de drukbezette ouder dan soms "niet meedoet". Als een van de ouders vaak afwezig is, laat thuis komt en maaltijden mist of thuis nog veel met het werk bezig is, wordt dit als een gemis ervaren – ook als de andere ouder heel vaak thuis is.'<sup>71</sup>

Tijds-krediet biedt voor Femma een onvoldoende structureel antwoord op de noden van kinderen. Het werkt de genderkloof niet weg. En het is een combinatiestrategie die vooral de sociaaleconomisch hoger gerangschikte ouders (en daarbinnen vnl. moeders, want het is een vrouwelijke strategie) ten goede komt.<sup>72</sup> Kort geschoolde moeders zijn minder actief op de arbeidsmarkt en vaker werkloos zodat ze verhoudingsgewijs ook minder tijds-krediet opnemen dan hooggeschoolde moeders. Daarnaast nemen laaggeschoolde werkende moeders ook minder tijds-krediet op dan hun hoger geschoolde collega's.

### **Femmavoorstel**

#### **Het nieuwe voltijds**

Femma trekt vanuit dit perspectief de kaart van 'het nieuwe voltijds'. Samen met de hervormde kindverloven en een uitstekende externe kinderopvang (cf III.V) verlicht dit de nood aan tijds-krediet om te zorgen voor kinderen. Het tijds-krediet zonder motief kan dan onder meer gebruikt worden voor een opleiding, persoonlijke ontwikkeling, vrijwilligerswerk of –om de keuzevrijheid van ouders te respecteren– nog altijd als alternatief voor externe kinderopvang. Daarnaast meent Femma dat de reden 'zorgen voor een kind tot 8 jaar' uit het aanvullend tijds-krediet met motief moet verdwijnen. De overheid moet het aanvullend tijds-krediet met motieven palliatieve zorg en bijstand aan een zwaar ziek familielid samen met de thematische verloven stroomlijnen tot een goed uitgebouwd mantelzorgverlof (cf. III.VI).

70 Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieke en genderindicatoren, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2011

71 Meire, Johan, dossier Gezinstijd, [www.expoo.be](http://www.expoo.be),

72 Cantillon, Bea; Ghysels, Joris; Spiessens, Katleen; Vercammen, Kim, De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen, CSB Bericht, September 2010

## III.V KINDEROPVANG

### Goede kinderopvang is erg waardevol

Dankzij kinderopvang kunnen ouders werken en voor een inkomen zorgen. In de kinderopvang werken ook heel wat mensen.

Een kwaliteitsvolle kinderopvang biedt jonge kinderen niet alleen verzorging en geborgenheid, maar stimuleert ze in hun fysieke en psychische ontwikkeling. Kinderen ontmoeten er anderen en leren er van jongs af aan respectvol met elkaar om te gaan. Een goede kinderopvang is ook sociaal. Ze kan de uitsluiting van kansengroepen tegengaan en hun integratie helpen bevorderen.

Uit onderzoek blijkt dat kwaliteitsvolle kinderopvang heel veel kansen kan bieden aan kinderen in armoede. Ook voor de ouders: door de beschikbaarheid van opvang zijn ze in staat om een opleiding te volgen, te solliciteren zodat ze daarna kunnen gaan werken, ... Ouders kunnen bij de opvang terecht met allerhande vragen en leren er meteen ook andere ouders kennen. Soms hebben ouders opvang nodig om even tot rust te komen.<sup>73</sup>

De voordelen van goede kinderopvang werken ontzettend lang door, zeggen de professoren Michel Vandenbroeck en Ferre Laevers<sup>74</sup>. Kinderen uit kansarme groepen die schitterend presteren in de middelbare school, hebben vaak kinderopvang van zeer goede kwaliteit genoten, blijkt uit een langlopend Brits onderzoek. Amerikaans onderzoek toont aan dat de groep kinderen die twintig jaar geleden goede kinderopvang gekregen hebben, werk heeft dat beter betaald is, een hoger prestige geniet, en minder tienerzwangerschappen telt. De onderzoeken tonen ook aan dat slechte kinderopvang zeer slecht is voor jonge kinderen.

Over de pedagogische kwaliteit van de Vlaamse voorschoolse kinderopvang (tot 3 jaar) is weinig geweten. Vandenbroeck en Laevers werkten een meetinstrument uit en startten op 1 november 2013 een grootschalig crèche- en onthaalouderonderzoek in opdracht van Kind en Gezin. Drie jaar lang observeren ze met een team onderzoekers om en bij de driehonderd leefgroepen en zo'n vijfduizend kinderen. Felies, de kinderopvangdienst van Femma werkt mee aan het onderzoek.

### III.V.I KWALITEITSVOL

De essentie van kwaliteit ligt uiteraard in de omgang van de kinderbegeleider met de kinderen en de ouders. 'Erg belangrijk zijn de competenties van de kinderbegeleiders (en die zijn gelinkt aan opleiding en begeleiding), de arbeidsomstandigheden en het aantal kinderen per volwassene'<sup>75</sup>, zegt Vandenbroeck.

Vandaag wordt 80% van de kinderopvang gedaan door mensen zonder oorspronkelijke kwalificatie. Voor meer dan de helft van de kinderbegeleiders is er amper supervisie. Het grootste deel van de kinderopvang werkt met te grote groepen van de jongste kinderen. 'Dit veranderen, kost geld', beklemtoont Vandenbroeck. 'Want er is niet zo iets als goedkope kinderopvang. Indien de kinderopvang de begroting weinig belast, dan belast ze minstens één van de drie andere partijen: de kinderen (omdat de kwaliteit er niet is), de ouders (omdat de kinderopvang te duur is- of de kinderbegeleiders (nefaste werkomstandigheden).

### III.V.II TOEGANKELIJK VOOR IEDEREEN

Een tweede grote uitdaging is de kwantiteit. Momenteel zijn er in Vlaanderen 83.843 plaatsen in de voorschoolse kinderopvang. Als we rekening houden met de zogenaamde kind-plaatsratio (niet elk kind gebruikt een voltijdse plaats. Elke plaats wordt door gemiddeld 1,29 kinderen gebruikt). Dan is er vandaag voor de helft van de kinderen tot drie jaar (ongeveer 180.000) een plaats. Doelstelling van de Vlaamse regering is om tegen 2020 volledig behoeften dekkend te zijn. Dit betekent dat er tussen de 15.000 en 20.000 extra plaatsen moeten worden gecreëerd.

73 [www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be)

74 Michel Van Den Broeck en Ferre Laevers in Dossier Kinderopvang: Kwaliteit in de Pampertijd, auteur: Van Hertbruggen, Anton, Humo, 14 januari 2014

75 Vandenbroeck, Michel, Zorg voor zorgarbeid, bijdrage in het Impulsboek Groen, oktober 2013

Ook de verspreiding van kinderopvang is een probleem. In vele gemeenten ligt de dekkinggraad lager dan 50%. Uit een studie van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) blijkt dat er tegen 2020 liefst 4500 extra plaatsen bij moeten komen in de Nederlandstalige kinderopvang in Brussel, en dit terwijl het aantal er zienderogen slinkt. 'We moeten rekening houden met drie evoluties' duidt Vandenbroeck. 'Ten eerste neemt het aantal jonge kinderen vooral in de armere wijken van de steden toe, net daar waar vandaag de minste kinderopvang is. Ten tweede neemt het aandeel van de grootouders in de opvang af. Dat hoeven we niet te betreuren, net in de meer arme wijken van de steden (waar het aantal geboortes het hoogst is) schept dit nieuwe mogelijkheden tot gelijke kansen. Ten derde vermindert het aantal onthaalouders. Dat kan het teloorgaan van meerdere duizenden plaatsen betekenen.'

### **III.V.III LAAGDREMPELIG**

Het voorschoolse kinderopvanglandschap bestaat uit gesubsidieerde en niet gesubsidieerde (diensten voor) onthaalouders en crèches. De gesubsidieerde (diensten voor) onthaalouders/crèches werken met inkomensgerelateerde bijdragen. De zelfstandige onthaalouders en crèches bepalen zelf wat ze van de ouders vragen.

'Dit systeem is op zich goed', zegt Elke Verdoodt, directeur van Felies. 'Maar om het te doen werken, is er een goede afstemming van vraag en aanbod nodig. We zien dat het niet-gesubsidieerde aanbod vooral duur is in gebieden waar er sowieso weinig aanbod is of waar er te weinig gesubsidieerde opvang is. Omgekeerd merken we ook dat sommige zelfstandigen voor de hogere inkomens goedkoper werken dan gesubsidieerde opvanginitiatieven.' Het laagdrempelig karakter hangt trouwens niet alleen af van de tarieven. 'Hoe groter de papierwinkel tussen de ouder en de opvang, hoe hoger de drempel. Idealiter moeten ouders gewoon via de crèche zelf hun opvang kunnen regelen', aldus Verdoodt.

### **III.V.IV GEEN COMMERCIËLE MARKTWERKING**

Je kunt geen kwaliteitssysteem ontwikkelen in een commerciële marktwerking, beklemtonen Vandenbroeck en Verdoodt. Nederland kent zo'n marktwerking. 'De grootste aanbieder van kinderopvang in Nederland bijvoorbeeld heeft Zeeman als grootste aandeelhouder. Zeeman heeft niks met kinderopvang te maken, maar het is een aantrekkelijke investering. Return on investment wil ook zeggen dat een deel van de middelen altijd naar de eigenaars gaat, niet naar de kinderopvang. Dat is eigen aan de kapitalistische markt. De kosten moeten daardoor zo laag mogelijk blijven, wat doet inboeten op kwaliteit van werkomstandigheden en opvang zelf.'

### **III.V.V EEN NIEUW DECREET**

Sinds kort is een nieuwe regelgeving voor de kinderopvang van baby's en peuters van kracht. De ambities zijn:

- ✿ een behoeften dekkend aanbod. Dit betekent, zoals hierboven geschetst, dat tegen 2020 voor de helft van de kinderen een opvangplaats beschikbaar is. Een lokaal Loket Kinderopvang in elke gemeente moet de ouders ondersteunen in hun zoektocht naar de geschikte opvang. Via [www.kinderopvangzoeker.be](http://www.kinderopvangzoeker.be) kan die zoektocht ook online gebeuren.
- ✿ een betere kwaliteit. Het kinderopvanglandschap wordt gestroomlijnd van zes naar twee soorten: gezinsopvang (tot 8 plaatsen) en groepsopvang (vanaf 9 plaatsen). Met een vergunningsplicht voor iedereen. De kwaliteitsnormen zijn voor beide soorten verschillend. Ze gaan over veiligheid, hygiëne, pedagogisch beleid en kwalificatie van de medewerkers. In de gezinsopvang legt de overheid de lat op 1 begeleider voor 8 kinderen die voltijds aanwezig zijn. In de groepsopvang ligt die lat op 9 kinderen per begeleider als er meer dan 1 begeleider aanwezig is. Geleidelijk aan moet voor beide soorten opvang elke verantwoordelijke en elke kinderbegeleider de nodige competenties kun-

nen aantonen. De kinderbegeleiders gezinsopvang die alleen werken, krijgen begeleiding in het inschatten en versterken van hun draagkracht. En elke kinderopvanglocatie krijgt pedagogische ondersteuning.

*'Ideaal is 1 begeleider op vier voor gezinsopvang en 1 begeleider op 6 voor groepsopvang', zegt Elke Verdoodt. 'Alle diensten voor onthaalouders spraken af om per kwartaal te streven naar 4 kinderen per onthaalouder. Dit is ook in het decreet opgenomen, wat positief is. Voor de groepsopvang streeft Felies zelf naar een verhouding van 1 begeleider voor 7 kinderen. Wat de andere groepsopvanginitiatieven doen, is heel verschillend. We moeten waakzaam blijven want zolang er onvoldoende aanbod is, blijft de verleiding om de groepen zo groot mogelijk te maken.'*

#### **Aandachtpunten bij het nieuwe decreet:**

- ❖ Uit ervaring blijkt dat de diploma-vereisten van de opleiding Kinderverzorger in het Beroeps Secundair opleiding niet voldoende zijn om de kwaliteit van de opvang te waarborgen.<sup>76</sup>
- ❖ We moeten waken over de laagdrempeligheid van de kinderopvang. Met het nieuwe systeem van berekening van de ouderbijdrage ligt de drempel voor kansarme gezinnen hoger.<sup>77</sup>

Er kwam onlangs een doorbraak in een dossier dat al lang aansleept: het werknemersstatuut voor de onthaalouders. In januari start een project waarin bij een honderdtal werknemers het statuut wordt getest.

*'Dit is absoluut positief', aldus Elke Verdoodt. 'Al meer dan 15 jaar vragen onthaalouders dezelfde rechten als elke andere werknemer in Vlaanderen. Al meer dan 15 jaar wachten ze op erkenning en waardering. Ze werken hard maar krijgen geen loon, slechts een onkostenvergoeding. Met die vergoeding moeten ze ook bedjes, parkjes, kinderstoelen, twee maaltijden per dag en nog veel meer betalen. Omgerekend houden ze netto zo'n drie euro per uur over. Ze hebben geen recht op betaalde vakantie of vakantiegeld. Onthaalouders hebben maar een armzalig pensioen en een beperkt ziekteverlof. Ze krijgen geen dertiende maand en geen eindejaarspremie. We hopen dan ook dat dit project de deur naar een volwaardig statuut voor alle onthaalouders open zet.'*

### **III.VI BUITENSCHOOLSE KINDEROPVANG**

Anno 2012 maakt 66% van de kinderen tussen 2,5 en 12 jaar in het Vlaams Gewest regelmatig gebruik van buitenschoolse kinderopvang. In de schoolvakanties wordt 67% van de kinderen regelmatig tot elke vakantie opgevangen of ze nemen deel aan vrijetijdsactiviteiten.

Voor de voor- en naschoolse opvang zorgen meestal de scholen of een 'initiatief voor buitenschoolse opvang' (IBO). De IBO's vallen onder de bevoegdheid Welzijn, krijgen subsidies en kennen veel striktere kwaliteitseisen dan scholen.

#### **Uitdagingen**

- ❖ Een grote uitdaging is de kwaliteit van de voor- en naschoolse opvang door de scholen. De scholen krijgen er geen middelen voor omdat het geen decretale opdracht is. Het gevolg is dat ze kwalitatief weinig garanties kunnen bieden. Er zijn lokale besturen die in schoolopvang investeren, maar ze doen het niet allemaal.
- ❖ Het aanbod is beperkt. Het lokale aanbod is vaak versnipperd en niet op elkaar afge-

<sup>76</sup> In gesprek met Elke Verdoodt  
<sup>77</sup> Ouders moeten zelf hun bijdrage berekenen via de website van Kind en Gezin ([www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be)). Voortaan moeten ze inloggen met een elektronische identiteitskaart of een federaal token. Eens ingelogd, berekent de Kruispuntbank automatisch hun bijdrage. Het systeem stuurt dan een mail naar hun mailadres, en dit moet een privaat adres zijn. Niet iedereen heeft dit.

stemd. De moeilijkheden voor ouders om buitenschoolse opvang of vrijetijdsactiviteiten te vinden in de schoolvakanties zijn groter dan in schoolweken. 21% van alle ouders ervaart wel eens problemen in de paasvakantie. In de zomervakantie loopt dat op tot 27%. Zeven tot tien procent van alle ouders ervaart vaak tot altijd problemen.

- ❖ Voor het overbruggen van vakantieperiodes zijn de grootouders het meest populair. Zij worden gevolgd door vakantie-initiatieven zonder overnachting. Familie en IBO's vangen in beide vakanties ook aardig wat kinderen op maar worden in de zomervakantie voorbijgestoken door de speelpleinwerking en vakantiecampen met overnachting.
- ❖ Laagdrempeligheid blijft een uitdaging. Ook de buitenschoolse kinderopvang kent, net als de voorschoolse opvang, het Mattheuseffect. De kinderopvanginspanningen die de overheid levert, worden ongelijk maatschappelijk gebruikt. Een grote hinderpaal is het tekort aan gesubsidieerde opvang. 'En het ligt voor de hand dat in situaties van algemene schaarste sociaal kwetsbaren minder van het aanbod gebruik maken. De kanalen kennen, adequate zoekstrategieën ontwikkelen, goed geïnformeerd zijn, lang op voorhand kunnen plannen,....'<sup>78</sup>

### III.V.VII FINANCIERING

Een omvangrijke uitbreiding van het gesubsidieerde aanbod in de voor- en buitenschoolse kinderopvang is nodig, als we de toegankelijkheid van de kinderopvang willen waarmaken. In krappe budgettaire tijden kan dit door te kiezen voor herverdeling, zegt het Centrum voor Sociaal Beleid.

Er is nog ruimte voor een verhoging van het plafond voor de ouderbijdragen.

Maar ook het systeem van de belastingaftrek voor kinderopvang biedt ruimte. Het budget voor belastingvermindering naar aanleiding van het gebruik van kinderopvang is zeer groot in verhouding tot het budget voor rechtstreekse subsidies aan kinderopvangvoorzieningen. De federale overheid trekt ruwweg 60 miljoen euro uit voor deze belastingvermindering (deel Vlaanderen), terwijl er ongeveer 100 miljoen naar de rechtstreekse subsidies gaat (vooral via Kind en Gezin). Bovendien ondergraaft de belastingvermindering de inkomensgerelateerde tariefstructuur van de kinderopvang omdat hogere inkomenscategorieën er relatief meer van genieten. 'Als de gemeenschappen en de federale overheid een akkoord kunnen bereiken over de afschaffing van de belastingvermindering en een overdracht van het overeenkomstige budget naar de gemeenschapsbegrotingen, dan komt een zeer omvangrijke uitbreiding van het gesubsidieerde aanbod in zicht. Een gegarandeerde plek in de kinderopvang (à la Scandinavië) ligt dan binnen bereik. In dit scenario ruilen Belgische gezinnen een ondoorzichtige belastingvermindering in voor een ruimer en kwalitatief hoogstaand kinderopvangaanbod', stelt het Centrum.

### III.V.VIII TEN SLOTTE

In mei 2014 vindt een Staten Generaal over de Buitenschoolse Kinderopvang plaats. De Vlaamse sectoren Welzijn, Onderwijs, Jeugd, en Vrije Tijd buigen zich samen met de lokale besturen over een gezamenlijke aanpak. Vanuit Femma hamert Felies-directeur Elke Verdoodt op zowel kwaliteit (pedagogisch), kwantiteit (een behoeften dekkend aanbod) als toegankelijkheid. 'Want een kwaliteitsvolle kinderopvang dicht bij huis, werkt emancipatoirisch voor iedereen.'

<sup>78</sup> Het Mattheuseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen. Joris Ghysels, Wim Van Lancker, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, UA, oktober 2009



## III.VI MANTELZORG

### III.VI.1 VERMAATSCHAPPELIJING VAN DE ZORG

De jongste jaren sloop een nieuw concept het welzijnsbeleid in: 'vermaatschappelijking van de zorg'. Zorg die midden in de samenleving staat.

Vermaatschappelijking betekent een 'verschuiving binnen de zorg waarbij ernaar gestreefd wordt om mensen met beperkingen, chronisch zieken, kwetsbare ouderen, jongeren met gedrags- en emotionele problemen, mensen die in armoede leven, ..., met al hun mogelijkheden en kwetsbaarheden een zinvolle plek in de samenleving te laten innemen, hen daarbij te ondersteunen en de zorg zoveel mogelijk geïntegreerd in de samenleving te laten verlopen. Begrippen die hierbij spelen zijn onder meer desinstitutionalisering, community care, empowerment, kracht- en contextgericht werken, vraagsturing en respijtzorg'.<sup>79</sup>

Een vijfsferenmodel vertaalt dit concept concreet. Het vertrekt van:

- ❖ de persoon zelf (1);
- ❖ het gezin (2);
- ❖ de informele contacten met familie, collega's, burens, kennissen en vrijwilligers (3);
- ❖ algemene zorg- en dienstverlening (4);
- ❖ gespecialiseerde zorg- en dienstverlening (5).

Het uitbouwen van de zorg binnen de eerste drie sferen wordt beschouwd als 'vermaatschappelijking van de zorg'. De twee buitenste cirkels worden aangeboord wanneer ondersteuning vanuit het gezin of het sociale netwerk ontbreekt, de gebruikelijke zorg vanuit het sociale netwerk ontoereikend is of de zorgnoden de mogelijkheden en draagkracht van het sociale netwerk overschrijden.

Burgers moeten dus in de eerste plaats voor zichzelf zorgen en bij problemen een beroep doen op hun familie, en buurt. Pas wanneer de informele zorg niet voldoet, kunnen ze professionele hulp inschakelen.

Alsof de burger nu al niet mantelzorgt. Meer dan de helft van de Vlamingen tussen 18 en 85 jaar helpt zieke, gehandicapte of bejaarde familieleden, kennissen of burens. Ongeveer 1 Vlaming op 5 zorgt (vrij) intensief: wekelijks of dagelijks. Onder de intensieve mantelzorgers zijn de vrouwen overduidelijk in de meerderheid. Mantelzorg komt evenwel steeds meer onder druk te staan. Omdat gezinnen kleiner worden, meer vrouwen hoogopgeleid zijn en buitenshuis werken en steeds meer ouderen gescheiden en/of apart leven. Maar ook omdat de overheid een beleid voert dat mensen meer en langer wil doen werken.

'Pas als de waarde van de combinatie van betaald werk en zorgarbeid is erkend, kan worden gewerkt aan voorwaarden die de informele zorgverlening vergemakkelijken. Buurten moeten zo worden ingericht dat verschillende generaties naast elkaar kunnen wonen, zodat zorgverlening tussen de generaties kan plaatsvinden, zowel van grootouders (voor hun kleinkinderen) als van kinderen (voor hun ouders). Informele zorg hoeft ook niet beperkt te blijven tot familierelaties, maar kan ook een uitgangspunt zijn voor de vergroting van leefbaarheid van buurten. Faciliteiten op buurtniveau, waarin ouders, grootouders en kinderen als vrijwilligers participeren, krijgen bij een kortere arbeidsduur een groter sociaal draagvlak'.<sup>80</sup> In zo'n vermaatschappelijking kan Femma zich vinden.<sup>81</sup>

Dit ontslaat de overheid overigens niet om een degelijke gespecialiseerde hulpverlening te voorzien en de keuzevrijheid te garanderen. En dus de wachtlijsten in de gehandicaptenzorg en de ouderenzorg weg te werken.

79 [www.jovandeurzen.be](http://www.jovandeurzen.be)  
80 Wielers, Rudi, '30 uur is voltijs', S&D, 9 oktober 2011  
81 Goud voor Zorg, beleidsbrochure, Femma, 2012

### III.VI.II NAAR ÉÉN MANTELZORGVERLOF

#### ***De huidige zorgverloven***

#### **Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (ook wel medische bijstand of zorgverlof genoemd)**

Met het verlof voor medische bijstand kan je een ernstig ziek familielid (tot de tweede graad) bijstaan of verzorgen. Als je voltijds werkt, kan je het verlof voltijds, halftijds of in een één vijfde regime opnemen. Je moet je aanvraag voor minstens één maand en maximum drie maanden indienen. Je kan een verlenging aanvragen tot maximaal 12 maanden voor een volledige onderbreking en maximum 24 maanden voor een halftijdse of één vijfde-onderbreking. Ben je alleenstaand dan kan je een langere onderbreking vragen om te zorgen voor je kind zolang het de leeftijd van zestien jaar nog niet bereikt heeft: 24 maanden voor een volledige onderbreking en 48 maanden voor een halftijdse of één vijfde-onderbreking.

#### **Palliatief verlof**

Palliatief verlof kan je opnemen als je een ongeneeslijk zieke patiënt helpt die terminaal is. Je kan het verlof voltijds, halftijds of in een één vijfde-regime opnemen. Palliatief verlof duurt één maand en je kan het met één maand verlengen.

Beide bovenstaande thematische verloven tellen volledig mee voor de berekening van het pensioen. De uitkering van de RVA is ook dezelfde. Voor een voltijdse onderbreking is er 707,08 euro netto per maand, voor een deeltijdse 325,9 euro en in een één vijfde regime bedraagt de uitkering 110,57 euro of 145,7 euro voor een alleenstaande met kind(eren).

#### **Aanvullend tijdskrediet met motief 'zorg en opleiding'**

Tijdskrediet met motieven 'zorg of opleiding' biedt de mogelijkheid om het tijdskrediet zonder motief aan te vullen met een voltijdse, halftijdse of één vijfde werkonderbreking van maximum 3 kalenderjaren. Dit tijdskrediet kan je opnemen om te zorgen voor een kind dat jonger is dan 8 jaar, om palliatieve zorg te verlenen, om een zwaar ziek familielid bij te staan of om een opleiding te volgen. Om van deze uitbreiding te kunnen genieten, heb je een sectorale goedkeuring nodig.

#### **Aanvullend tijdskrediet met motief 'ziek kind'**

Heb je een zwaar ziek kind of een kind met een handicap, dan kan je gebruik maken van het *tijdskrediet met motief 'ziek kind'*: dit tijdskrediet geeft je recht op 4 kalenderjaren volledige, halftijdse of één vijfde werkonderbreking. Let wel: als je al gebruik maakte van het stelsel tijdskrediet met motief 'zorg en opleiding', dan worden de gebruikte periodes in dat stelsel afgetrokken van het stelsel met motief 'ziek kind'.

De bovenstaande tijdskredieten tellen volledig mee voor de berekening van het pensioen. De uitkeringen variëren naargelang de anciënniteit en de gezinssituatie. Bij een voltijdse onderbreking en een anciënniteit van meer dan vijf jaar bij de werkgever bijvoorbeeld bedraagt de premie 576,4 euro netto per maand.

### **Femmakritiek**

- ❖ Voor veel mensen is het financieel onmogelijk om een zorgverlof op te nemen.
- ❖ Deze verloven kunnen zorgen voor een wel erg lange afwezigheid van de arbeidsmarkt en zijn dus niet transitiebestendig. Hoe langer de afwezigheid op de arbeidsmarkt, hoe moeilijker het is om er naar terug te keren.
- ❖ De verloven zijn niet gendergelijk in opname. Bijna 95% van het voltijds tijdskrediet dat wordt opgenomen wegens de opvoeding van kleine kinderen, wordt opgenomen door vrouwen. Ook de drie andere vormen van tijdskrediet wegens zorg, die in verhouding weliswaar weinig voorkomen, worden hoofdzakelijk door vrouwen opgenomen. Voor 71% van de vrouwen die voltijds tijdskrediet opnemen is zorg de motivatie; bij mannen is dat 16%<sup>82</sup>.
- ❖ De verloven zijn ingewikkeld in voorwaarden en motieven.

### **Femmavoorstel**

**Een mantelzorgverlof voor naasten als individueel niet overdraagbaar recht voor 6 maanden aan dezelfde vergoeding als het ouderschapsverlof (82% van het brutoloon met een ondergrens en een plafond) en flexibel op te nemen (in maanden, weken, dagen of zelfs uren).**

Voor mantelzorgers is het belangrijk dat ze kunnen blijven werken. Betaald werk naast mantelzorgarbeid verlenen, is een belangrijke overlevingsstrategie.

Het gaat overbelasting tegen omdat werken buiten de deur sociaal isolement voorkomt en het heeft een therapeutisch effect (ontlading).

- ❖ De norm van het **nieuwe voltijds** biedt alvast betere mogelijkheden om te mantelzorgen. Daarnaast begint voor werkende mantelzorgers ook alles bij de erkenning van en het begrip voor mantelzorg op de werkvloer. Zonder dat vertrouwen krijgen werkende mantelzorgers het gevoel dat ze hun loyaliteit moeten bewijzen en tonen dat ze er de kantjes niet aflopen. Zonder vertrouwen dreigt overbelasting en uitval<sup>83</sup>.
- ❖ In hun combinatie hebben werkende mantelzorgers behoefte aan structurele oplossingen zoals **flexibiliteit van werktijden en van werkplek**. Voor sectoren en functies waar thuiswerken niet of minder mogelijk is, kan zelfroosteren helpen: samen met de collega's een werkrooster in elkaar zetten dat is afgestemd op de verschillende behoeftes in het team.
- ❖ Een overheid die mantelzorg ernstig neemt, moet ook een **degelijk mantelzorgverlof** aanbieden om voor hulpbehoevende of zieke naasten te zorgen, voor naasten die palliatief zijn of voor een kind met een beperking. Het begrip 'naaste' mag niet beperkt worden tot familie, ook voor goede vrienden of burens moeten we kunnen zorgen. Een mantelzorgverlof biedt tijdelijk lucht. En dat is voor een gestresseerde mantelzorger erg belangrijk. Tegelijkertijd zijn mantelzorgers met een mantelzorgverlof op de lange termijn niet geholpen. Mantelzorg duurt vaak jaren: gemiddeld voor een ouder of schoonouder ongeveer vijf jaar. Het zorgen voor een partner of kind vaak nog veel langer. Een mantelzorgverlof schiet dan tekort<sup>84</sup>. Vanuit genderperspectief en transitiebestendigheid zijn zorgverloven die jaren duren niet aan te bevelen. Vrouwen zullen ze meer dan mannen en ook langer opnemen en hoe langer van de arbeidsmarkt, hoe moeilijker de terugkeer.

82 Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren, tweede editie, 2011, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

83 Mantelzorgers onmisbaar kapitaal voor onze samenleving. Toespraak van dr. A.H.G. Rinnooy Kan, voorzitter SER, voor de Nationale Mantelzorg, 11 juni 2009, World Trade Centre te Rotterdam.

84 Mantelzorgers onmisbaar kapitaal voor onze samenleving. Toespraak van dr. A.H.G. Rinnooy Kan, voorzitter SER, voor de Nationale Mantelzorg, 11 juni 2009, World Trade Centre te Rotterdam.

Voor mantelzorgers die hun beroepsactiviteit terugschroeven of stopzetten, bepleit Femma het behouden van al hun rechten voor de sociale zekerheid. Dit wil zeggen dat de jaren mantelzorg meetellen als werkende jaren voor de berekening van het pensioen. Wie ontslag heeft moeten nemen of deeltijds gaat werken, behoudt alle rechten bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

### III.VII BEELDVORMING MANNEN EN VROUWEN

Een toekomst waar we evenwichtig en kwaliteitsvol combineren, waar onbetaalde zorgarbeid even zeer gewaardeerd wordt als betaalde arbeid en waar er sprake is van gendergelijkheid, kan alleen als de beeldvorming over vrouwen en mannen vrij is van stereotypen.

Traditionele rolpatronen en opvattingen hebben een invloed op de wijze waarop mannen en vrouwen hun tijd spenderen, het type job ze uitoefenen, het aantal uur ze spenderen aan betaalde arbeid of zorgarbeid en de waardering die aan hun tijdsinvestering wordt gegeven. Omdat we zorgen als een 'vrouwelijke' kwaliteit beschouwen, verwachten we van vrouwen dat ze hun loopbaan terugschroeven wanneer ze kinderen krijgen. Dit leidt tot een vicieuze cirkel, waarbij vrouwen dus daadwerkelijk minder gaan werken en zo de traditionele rolpatronen versterken.

Al vanaf de geboorte bepalen we het gedrag en de verwachtingen van jongens en meisjes. Onze samenleving is in grote mate gestoeld op de dichotomie jongen-meisje: roos is voor meisjes, blauw is voor jongens; meisjes dienen braaf te zijn, jongens stoer, jongens zijn goed in wetenschappen, meisjes in zorgen, empathie is iets vrouwelijks, leiderschap is een mannelijke kwaliteit, ...

Vaak zien we die stereotiepe rolverdeling niet als problematisch omdat we het als 'natuurlijk', normaal beschouwen. We vergeten dat het in feite een gevolg is van gendernormen en waarden binnen een maatschappij. Normen en waarden die veranderlijk zijn over tijd.

De vraag is uiteraard hoe je stereotypen bestrijdt. Femma stelt een en-en-beleid voor. Enerzijds zijn er structurele maatregelen nodig, zoals het verplicht vaderschapsverlof. Anderzijds dienen we via onderwijs en sensibiliseringsacties mensen bewust te maken van stereotypen. Opvattingen sturen het gedrag van mensen, maar door in te grijpen op het gedrag verander je ook opinies.

#### **Femmavoorstel**

- ❖ Neem het gendergelijkheid/het genderperspectief op in de onderwijsopleiding voor leerkrachten. Leerlingen en studenten moeten gevoelig gemaakt worden voor de uitdagingen op vlak van gender. Good practices vind je in de lessenspakketten van het Rosadoc-project *Gender in de klas*.
- ❖ Aandacht in het basis-, secundair en hoger onderwijs in de eindtermen voor rol-doorbrekend onderwijs.
- ❖ De overheid moet inzetten op sensibiliseringscampagnes, het in de kijker zetten van good practices, op het zichtbaar maken en cijfermatig vastleggen van veranderde gedragspatronen.

Femma speelt als middenveldorganisatie ook haar rol door het debat rond stereotype beeldvorming te voeren, in de media, op straat en in de huiskamer.

### III.VIII FISCALITEIT EN BETAALBAARHEID

Out of the box denken, dat is het sleutelbegrip om dit nieuw verhaal financieel te stutten.

In een duurzame economie, die niet meer gericht is op massaproductie schuilt meer toegevoegde waarde en ook meer werkgelegenheid. Juist dit maakt de rijkdom van een land uit, zegt Gilbert De Swert.<sup>85</sup>

Daarnaast is het belangrijk om te herverdelen. De verdeelbare rijkdom is al voorhanden, zonder groei.

- ❖ Hoge inkomens, met inbegrip van onfatsoenlijke pensioenen, super bonussen, buitensporige winsten, speculatieve meerwaarden, zwart geld en zwart werk, en de vele betwistbare fiscale en sociale niches. Goed voor 6,5 miljard euro volgens de enen (verlies staat door zwarte economie volgens Nationale Bank), 25 miljard euro volgens anderen (verlies door zwarte economie volgens OESO-professor Friedrich Schneider) en 98,5 miljard euro kost fiscale en parafiscale uitgaven en ontwijking (professor Jozef Pacolet, HIVA).
- ❖ Daarnaast een maximuminkomen voor alle burgers, actieven en gepensioneerden. Een redelijk veelvoud van een fatsoenlijk minimuminkomen, om komaf te maken met geldelijke armoede. En ten slotte fiscale rechtvaardigheid tussen generaties. Vermogensongelijkheden zijn groter dan inkomensongelijkheden, en erfenissen spelen een essentiële rol in het behoud ervan.

De economen van het Internationaal Muntfonds besloten onlangs overigens dat er geen aanwijzingen zijn dat een herverdeling de groei remt. Integendeel.<sup>86</sup>

Alles begint bij kiezen. It's the choice, stupid!

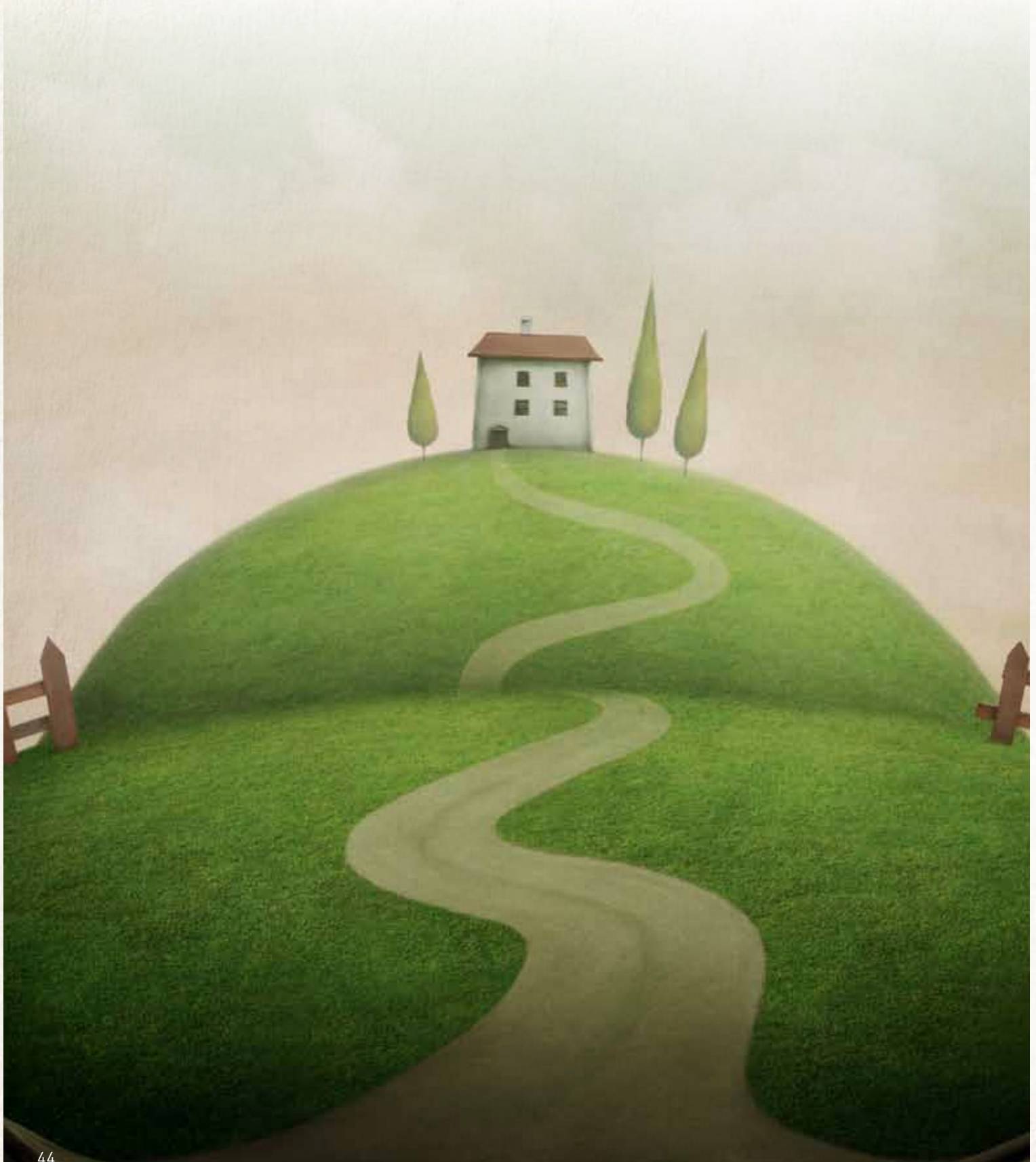
We eindigen met politiek filosoof Rutger Claassen: 'Zijn stringentere eisen aan reclameuitingen, hogere BTW op producten die schadelijk zijn voor gezondheid of milieu, het invoeren van een 4-daagse werkweek en het zwaarder belasten van topinkomens beperkend voor de individuele keuzevrijheid? Niet meer of minder dan hoge prijzen voor het openbaar vervoer, lage belasting op kerosine en gebrekkig geregelde en gefinancierde kinderopvang. Mijn stelling is dus dat dit de 'way to go' is. Een project over echte welvaart moet concrete regels, maatregelen, initiatieven en organisatievormen voorstellen die de welvaartsnadelen opheffen die in een eerdere fase op grond van een alternatief welvaartsconcept geïdentificeerd zijn'.<sup>87</sup>

85 De Swert, Gilbert, Het Pensioenspoek, EPO, 2011

86 Herverdeling steunt groei, De Standaard, 28 februari 2014

87 Echte Welvaart! Maar wat is echte welvaart?, Rutger Claassen in Waterstof, augustus 2005, [www.rutgerclaassen.nl](http://www.rutgerclaassen.nl)

# 4 Bijlagen





## BIJLAGE I. Q&A 30-UREN

### WAAROM 30?

In België kennen we een standaardwerkweek van 38-uren. In de realiteit blijken Belgische werknemers die voltijds aan de slag zijn, die standaard redelijk goed te benaderen. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij voltijdse werknemers bedraagt in België 40,7 uren. Voltijds werkende mannen spenderen gemiddeld 41,5 uren aan betaalde arbeid. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij voltijds werkende vrouwen bedraagt 39,2 uren<sup>88</sup>. Wanneer we het deeltijds werk beschouwen, dan zien we dat de gemiddelde arbeidsduur van deeltijdse werknemers 23,7 uren per week bedraagt. Bij mannelijke deeltijdse werknemers gemiddeld 24,5 uren, bij vrouwelijke deeltijdse werknemers gemiddeld 23,5 uren.

Het grootste verschil tussen mannen en vrouwen bedraagt echter het percentage dat deeltijds werkt. Ongeveer een kwart van alle werkende Belgen werkt in een deeltijdse job. Bij vrouwelijke werkenden is dit 43,6% ten opzichte van 9,7% bij de mannelijke werkenden.

Ook binnen de deeltijds werkenden zien we verschillen naar geslacht: Deeltijds werkende vrouwen hebben eerder een halftijdse job; hun mannelijke collega's een vier vijfde job.<sup>89</sup>

Indien we controleren voor deeltijdse arbeid kunnen we ruwweg stellen dat een gemiddelde vrouwelijke werkweek ongeveer 32-uren telt en een gemiddelde mannelijke werkweek 40-uren.

Een standaard van 30-uren als nieuw norm voor het voltijds sluit volgens Femma beter aan bij de gemiddelde vrouwelijke werkweek dan de standaardnorm van 38-uren. Door de gemiddelde vrouwelijke werkweek bij benadering als norm voor te stellen erkennen we en komen we tegemoet aan de noden van vrouwen.

### Met loonbehoud of niet?

Het voorstel is om arbeidsduurvermindering door te voeren zonder loonbehoud. Hier willen we echter direct de kanttekening maken dat dit niet betekent dat de lage en modale inkomens moeten inboeten. Via systemen van herverdeling willen we ervoor zorgen dat de sociale ongelijkheid afneemt, dat mensen een waardig loon hebben om 'goed' te leven. Dit veronderstelt een debat binnen de samenleving over verscheidene punten:

- ❖ wat is een 'waardig' loon?
- ❖ wat verstaan we onder 'goed' leven?
- ❖ wat is een redelijke spanning tussen lonen binnen een bedrijf?
- ❖ wat moet de overheid, werkgevers en vakbonden doen om loonniveaus te bekomen die verzoenbaar zijn met sociale gelijkheid en duurzaamheid?

Wij ijveren voor een gefaseerde en geleidelijke invoer van de 30-urenweek. Er zijn verschillende pistes voor hoe je dat aanpakt. Zo kan je bijvoorbeeld van bepaalde beroepen vragen dat ze elk jaar de productiviteitswinst (deels) omzetten in extra tijd in plaats van loonsverhoging. Of je kan jonge mensen nieuwe contracten aanbieden volgens de 30-urenweek (met bijpassing door overheid via herverdeling), zodat je om den duur automatisch naar een standaard 30-urenweek gaat.

### Wat met zorgverloven?

We stellen het voorstel van de zorgverloven (cf III.IV) voor. We kiezen het als aanvullend op zorgverloven. Zorgverloven hebben vooral de genderongelijkheid in de hand gewerkt, omdat men nog steeds uitgaat van de mannelijke norm van 40-uur waar men op inboet.

### Wat met mensen die minder werken of meer wensen te werken?

Mensen kunnen binnen het 30-urenstelsel zelf kiezen om minder of meer uren aan betaald werk te spenderen, net zoals dat nu het geval is bij de 38-uren werkweek. Doel is wel dat de 30 uren week de nieuwe norm wordt waarnaar we streven en waarop het beleid is afgestemd.

88 Cijfers uit 2008. Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar geslacht en arbeidsregime (Gewesten, België, EU; 1983-2009). FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie- EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

89 Bij niet-voltijds werkende loontrekkenden zijn vooral de halftijdse (50%) en vier vijfde jobs in trek. Ze zijn samen goed voor 60% van de deeltijdse loontrekkenden. 13,7% van de deeltijds werkende loontrekkenden werkt minder dan halftijds en 13,4% werkt tussen de 51% en 74% van een vergelijkbare voltijdse job. Drie vierde jobs zijn goed voor een kleine 10 procent van de deeltijdse loontrekkenden en 3,2% is meer dan 80% van een voltijdse betrekking aan de slag. Deeltijds werkende vrouwen vinden we vaker terug in een halftijdse job (33,5%) dan in een vier vijfde job (26,4%). Bij mannen noteren we het omgekeerde: 34,2% van de deeltijds werkende mannen heeft een vier vijfde job en 26,7% een halftijdse job.

***Hoe voorkomen dat werkdruk zal stijgen?***

- ❖ Job-sharing
- ❖ Productiviteit kan stijgen waardoor de werkdruk niet toeneemt
- ❖ Minder ziekteverzuim, burn-outs
- ❖ Deels zullen jobs verdeeld worden over meer personen
- ❖ Incentives overheid: job delen tussen personen moet voordeliger zijn voor werkgever dan 1 job met lange uren.

***Waarom structureel invoeren en niet op vrijwillige basis?***

We willen de norm, de cultuur veranderen. Wanneer je de individuele keuze laat, dan kom je eigenlijk in het bestaande systeem terecht waar bepaalde groepen meer gebruik gaan maken van de regeling dan anderen en hou je bepaalde ongelijkheden in stand.



## BRONNEN

- Barnett, R., & Baruch, G. K., 1985, *Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress*. American Psychological Association, 49 (1), pp.135-145.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S., 2004, *Informatiedossier. Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: SERV – STV Innovatie & Arbeid.
- Bracke, P., & Wauterickx, N., 2004, *. Klachten van angst en depressiviteit in een representatieve steekproef van de Belgische bevolking*. Archives of Public Health, 61 (5), pp.223-247.
- Cantillon, Bea; Ghysels, Joris; Spiessens, Katleen; Vercammen, Kim, 2010, *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*, CSB Bericht, September 2010.
- Devetter, F.-X. & Rousseau, S, 2011, *Working Hours and Sustainable Development*. Review of. Social Economy 69, 333-355.
- De Beer Paul, 2007, *Steeds rijker en toch niet gelukkig?* In: Jasper van der Steen en Judith van Heeswijk (red.), 'Geld speelt geen rol'. Een verschuiving in waarden van welvaart naar welzijn?, Hilversum: Hiteq, pp.51-56.
- De Morgen, 17 maart 2012, *Ongezond kapitalisme: Hoogleraar psychologie Paul Verhaeghe ontleeft de gevolgen van werken en leven in naam van bedrijfswinst*.
- De Morgen, 13 oktober 2012, *Crisis maakt superrijken nog rijker*.
- De Morgen, 16 november 2013, *Redding banken kost overheden nog altijd 11 miljard*.
- De Morgen, 20 december 2013, *Werkloosheid bij jongeren stijgt naar 24,5 procent*.
- De Morgen, 13 januari 2014, *Europa bloedt, België houdt stand*.
- De Morgen, 17 januari 2014, *Cijfers bewijzen het: de nieuwe man bestaat écht!*
- De Morgen, 17 januari 2014, *Cijfers die depressief maken*.
- De Standaard, 31 oktober 2012, *Nooit zoveel mensen thuis met depressie*.
- De Standaard, 20 november 2012, *Vaderschapsverlof is populair*.
- De Standaard 27 september 2013, *Depressies en burn-out sterkste stijgers*.
- De Standaard, 14 januari 2014, *Kans op armoede helft hoger dan in Nederland*.
- De Standaard, 6 februari 2014, *Twee op drie Belgen hebben last van stress op het werk*.
- De Standaard, 21 februari 2014, *Het Kleine Europa heeft een groot verhaal nodig*.
- De Tijd, 17 januari 2014, *Kloof tussen arm en rijk grootste kopzorg voor wereldeconomie*.
- De Wereld Morgen, 2013, *Politiek moet durven dromen*, zoals [www.dewereldmorgen.be](http://www.dewereldmorgen.be), 17 april 2013.
- Duvander, A.-Z. and Haas, L., 2013, 'Sweden country note', in: P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2013*. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_reports/)
- Europees Parlement, 2012, *Vrouwen en klimaatverandering Resolutie*, 20 april 2012 (2011/2197(INI)) (2013/C 258 E/14)
- Femma, 2012, *Goud voor Zorg*, beleidsbrochure.
- FOD Economie, *De Belgische arbeidsmarkt in 2012*, zoals geraadpleegd op [http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt\\_levensomstandigheden/de\\_belgische\\_arbeidsmarkt\\_in\\_2012.jsp](http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/de_belgische_arbeidsmarkt_in_2012.jsp).
- Frone, M., Barnes, G., & Farrell, M., 1994, *Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect*. Journal of Marriage and the Family, 56, pp.1019-1030.
- Frone, M., Russel, M., & Barnes, G., 1996, *Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples*. Journal of Occupational Health Psychology, 1 (1), pp.57-69.
- Ghysels J. & Van Lancker W, 2009, *Het Matteuseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen*. Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, UA, oktober 2009.
- Glorieux, I. & Koelet, S., 2002, *Gendered Priorities. Differences between Men and Women in Balancing between Paid Work, Unpaid Work and Leisure*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Het Laatste Nieuws, 18 oktober 2013, *Nooit zoveel antidepressiva geslikt, vooral door vijftigplussers*.
- HIVA, 2013, *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*.
- HIVA, 2013, *Wat werkt van het nieuwe werken? Het Nieuwe Werken en het Innovatief Gedrag van Werknemers*.
- HIVA, 2014, *Jobonzekerheid: stimulator of obstakel voor innoverende werknemers?* in *Innovativiteit van individuen in organisaties in Vlaanderen: Beleidsrelevante conclusies uit het VIGOR-project*, HIVA, 2014.
- Humo, 14 januari 2014, *Dossier Kinderopvang: Kwaliteit in de Pampertijd*.
- Instituut voor de Gelijheid van Vrouwen en Mannen, 2011, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren*.
- Instituut voor de Gelijheid van Vrouwen en Mannen, 2013, *Vrouwen aan de top 2012*
- Instituut Voor de Gelijheid van Vrouwen en Mannen, 2013, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2013*
- Katrijn Vanderweyden, 2002, *Onthaasting, magda?*, Oikos, Politiek, milieu, cultuur, 20, 1/2002, Debat.
- Keene, J. R. & Quadagno, J. 2004, *Predictors of perceived Work-Family Balance: Gender difference or gender similarity?* Sociological Perspectives, 47(1), 1-23.
- Knight, Eugene A. Rosa, and Juliet B. Schor, 2013, *Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours*, in *Capitalism on Trial: ... Robert Pollin and Jeannette Wicks-Lim, eds.*, (Cheltenham: Edward Elgar).
- KuLeuven (2013), *Ook in eenoudergezin overleeft klassieke rolverdeling*, campuskrant Jaargang 25 n°1, 25 september 2013
- Laurijssen I., Glorieux I. & Suzana Koelet, 2009, *Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden: Een longitudinale analyse van de rol van arbeidskwaliteit bij de combinatie van arbeid en gezin*, VUB, <http://www.steunpuntloopbanen.be>.
- Lippe, T. van der, Jager, A. & Kops, Y., 2003, *In balans tussen werk en privé? De invloed van de arbeidssituatie en thuissituatie op combinatiedruk van mannen en vrouwen*. Bevolking en Gezin, 32(3), 3-24.
- Meire, Johan, dossier Gezinstijd, [www.expo.be](http://www.expo.be), zoals geraadpleegd op 20 februari 2014.
- Nassen, J. & Larsson, J. & Holmberg, J., 2009, *The effect of working hours on energy use: a micro analysis of time and income effects*, ECEEE Summer Study, 2009.
- Nomaguchi, K., Milkie, M., & Bianchi, S., 2005, *Time strains and psychological well-being. Do dual-earner mothers and fathers differ?* Journal of Family Issues, 26 (6), pp.756-792.
- Oxfam International, 20 januari 2014, *WORKING FOR THE FEW*. Political capture and economic inequality.
- Pickery, J.e. (Ed.), 2007, *Vlaanderen gepeild!*, Brussel: Studiedienst van de Vlaamse regering.
- Rapport Amnesty International zoals geraadpleegd op <http://www.aivl.be/nieuws/een-vrouw-op-vier-in-belgie-wordt-door-partner-gedwongen-tot-seksuele-betrekkingen/45444#UwuyMv15NqU>
- Rinnooy Kan dr. A.H.G., 2009, *Mantelzorgers onmisbaar kapitaal voor onze samenleving*. Toespraak voor de Nationale Mantelzorg, 11 juni 2009, World Trade Centre te Rotterdam.
- Robeyns, Ingrid, 2009, *Onzichtbare onrechtvaardigheden*, Inaugurale rede, 5 november 2009, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Robeyns, Ingrid, Gheaus, Anca, 2011, *Equality-Promoting Parental Leave*, Journal of Social Philosophy, Vol. 42 No. 2, Summer 2011, 173-191.
- Schor Juliet (2013), "Triple Dividend" in Time on our side. Why we all need a shorter working week, Cote A. & Franklin J., eds, New Economics Foundation.
- SD Worx; Verzuimrapport 2012.
- Skidelsky R. en Skidelsky E. (2012), *How Much is Enough? Money and the Good Life*, Other Press, New York.
- Symoens, S., Bracke, P., 2007, *Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen*, pp. 262-297.
- Unicef Innocenti Research Centre, *De transitie naar kinderopvang en onderwijs. Een bordtabel over kinderopvang en onderwijs voor kinderen jonger dan 6 jaar in rijke landen*. Vertaald door Kind en Gezin.
- Vandenbroeck, Michel, 2013, *Zorg voor zorgarbeid*, bijdrage in het Impulsboek Groen, oktober 2013.
- Van Hootegem Geert, 2011, *Het Nieuwe Werken lukt niet zonder Het Nieuwe Organiseren*, in [www.penoactueel.nl](http://www.penoactueel.nl), 27 september 2011.
- Vermeerbergen, Lander; Dessers, Ezra; Van Hootegem, Geert, 2013, *Meer jobs door beter werkbare jobs in De Sociale Staat van Vlaanderen*, 2013.
- Vercruyssen A., 2008, *De impact van work-family conflict op het welbevinden van de Vlaamse werkende moeder*, Dag van de Sociologie (DVDS-2008)- soc. kuleuven.be.
- Versantvoort M., 2008, *Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen*, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 24 (2), 2008, pp. 189-207.
- Welzer, Harald, 2013, *De toekomst heroveren*, Oikos Denktank, Brussel.
- Wielers, Rudi, 2011, *30 uur is voltijds*, S&D, 9 oktober 2011.
- [www.jovandeuren.be](http://www.jovandeuren.be)

**Meer info? Feedback?** [www.femma.be](http://www.femma.be)  
en Beleidsmedewerkers Femma:  
**Ilse De Vooght**, [Ilse.devooght@femma.be](mailto:Ilse.devooght@femma.be)  
& **Jeroen Lievens**, [Jeroen.lievens@femma.be](mailto:Jeroen.lievens@femma.be)



– 14 –

**Van Hellemont, Corine, Van den Bulck, Hilde, « Impacts of advertisements that are unfriendly to women and men », in : International Journal of Advertising, 2012, 31(3), blz. 623-656**

\*  
\* \*

– 14 –

**Van Hellemont, Corine, Van den Bulck, Hilde, « Impacts of advertisements that are unfriendly to women and men », in : International Journal of Advertising, 2012, 31(3), blz. 623-656**

\*  
\* \*

# Impacts of advertisements that are unfriendly to women and men

Corine Van Hellemont and Hilde Van den Bulck  
*University of Antwerp*

Taking Belgium as a case in point, this study analyses, first, tolerance for advertisements unfriendly to women and men as expressed by advertising and marketing professionals, consumers and gender equal opportunity workers. Second, it compares which types of unequal gender portrayal raise concerns with which sector of respondents. Finally, it analyses the differences in adherence of the three sectors to the two main policy solution paradigms proposed in the 2008 European Parliament Resolution on 'How marketing and advertising affect equality between women and men'. Results suggest a degree of tolerance that varies significantly according to sector, language, gender and age. Overall, respondents express more concerns regarding traditional sex roles in advertising than regarding nudity, unattainable beauty standards or gender stereotypes, and prefer gender-and-advertising literacy programmes and awards for advertisements that break through gender stereotypes over stricter ethical and/or legal regulations. These findings should prove useful to advertising and marketing professionals, national advertising regulatory bodies and policy makers.

## **Introduction: gender in advertising**

The main objective of advertising is to persuade consumers to buy goods and services. Yet products are not only consumed for their inherent use-value. As objects they also help to create or express consumers' identity, including gender (Barthes 1957; Garst & Bodenhausen 1997; Weems 2000). Its omnipresence makes advertising – next to family, school, peers – an important socialising factor that forges gender roles (Pollay & Gallagher 1990; Gauntlett 2009). While sex is a biological fact, gender is a social construction, a set of characteristics that a society or culture delineates as masculine or feminine, determining outcomes of (in)equality (Kalbfleisch & Cody 1995).

Gender and advertising has received considerable scholarly attention. Early content analyses identified a narrow range of female roles including those as housekeeper and child-rearer, as decorative element, dependent, emotional, lacking intelligence and authority, or as sex object (e.g. Dominick & Rauch 1972; Belkaoui & Belkaoui 1976; Lysonski 1983; Whipple & Courtney 1985; Bretl & Cantor 1988). Others examined portrayals of men and women together, spotting women as younger than and subservient to men (e.g.

Klassen *et al.* 1993; Zotos & Lysonski 1994), or focused on male roles as independent, professional and authority figures (e.g. Kolbe & Albanese 1996; Skelly & Lundstrom 1981), or on women as superwomen, combining a full-time job with housekeeping and child-rearing (Kates & Shaw-Garlock 1999). Still others focused on minors and ideal beauty standards, depictions of extreme body thinness, eroticism, sex and sex appeal (Bissell & Rask 2010; Gill 2003; Martin & Gentry 1997; Merskin 2004).

Despite an increase since the 1980s in the representation of women as career-orientated, studies indicate that advertisements do not reflect actual gender roles. Women continue to be portrayed as housewives, as concerned with physical attractiveness, or as decorative or sex objects (e.g. Uray & Burnaz 2003; Rosewarne 2007; Neto & Silva 2009). Men are shown as independent, professional, authoritative, of various ages and physical appearances, but increasingly also as objects of sexual desire (Reichert & Carpenter 2004; Nelson & Paek 2008; Gentry & Harrison 2010).

Such advertisements are considered unfriendly at best, and often offensive and humiliating for women or men (Chan & Li 2007; Prendergast, Ho & Phau 2002). Women's organisations have a tradition of providing advertisers with dos and don'ts for the portrayal of women (Van Hellemont & Michielsens 2003). There is less evidence of initiatives from men's organisations, yet they do exist. For instance, in the blogosphere, criticism includes men as sex objects, and portrayals of husbands and fathers as buffoons (see *Male Matters*; Mensactivism).

Advertising's self-regulatory organisations (SROs) recently started updating their ethical codes with gender portrayal guidelines following an increase in complaints and the approval of anti-discrimination laws in several European countries (see European Advertising Standard Alliance (EASA)). In September 2008 a European resolution was adopted on 'How marketing and advertising affect equality between women and men' (see EU Resolution), urging member states to honour their commitment to the European Pact for Gender Equality (art. 5&6), and to ensure:

by appropriate means that marketing and advertising guarantee respect for human dignity and integrity of the person, are neither directly nor indirectly discriminatory nor contain any incitement to hatred based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, and do not contain material which, judged in its context, sanctions, promotes or glamorises violence against women. (art. 19)

'Appropriate means' refers to two potential solution paradigms: one that puts responsibility with the media/advertisers through more or better ethical codes and/or legislation, and another that puts responsibility with consumers through 'education strategies and measures to cultivate awareness and develop critical faculties from adolescence on' (art. 11). It further points to establishing positive awards for non-stereotypical and positive images 'of women and men and of the relations between them' (art. 22). Such awards can encourage professionals to portray gender diversity, and invite audiences to be attentive to them.

The above shows that the subject of unfriendly advertisements to women and men remains topical on academic and policy fora as a 'manner' type of offensive advertising.

They are not perceived as offensive because they advertise 'unmentionables' (the matter) such as female hygiene products or condoms (Wilson & West 1981), nor because they are irritating, causing displeasure (Aaker & Bruzzone 1985), indecent, containing obscenity (Boddewyn 1991), or breach personal moral standards or taste (Day 1991), but because of how the advertising messages transgress social norms and values, i.e. regarding gender equality (the manner) (Dahl *et al.* 2003; Chan & Li 2007).

The current study's purpose is to provide insight into differences in perception of, and tolerance for, advertisements unfriendly to women and men, as expressed by consumers, equal opportunity workers, and advertising and marketing professionals. Moreover, it addresses and analyses these advertising stakeholders' societal concerns regarding gender portrayals in advertising, and their adherence to the two main policy solution paradigms proposed in the 2008 EU Resolution.

### Existing evidence and its hiatuses

Earlier work suggests that consumer perceptions of offensive advertisements vary according to, among others, demographics (age, gender), culture, nationality and level of education (Katsanis 1994; Shavitt *et al.* 1998; Waller 1999; Fam & Waller 2003; Fam *et al.* 2004; Christy 2006), and that consumer tolerance (defined as the agreement to show potentially offensive advertisements) differs according to medium (TV, radio, billboard) (Prendergast *et al.* 2002). Most studies analyse how offensive advertising and/or specific gender portrayals affect consumer attitudes and purchase intentions (De Pelsmacker & Van Den Bergh 1996; Lundstrom *et al.* 1999; Orth & Holancova 2004). However, little is known about which gender portrayal topics affect consumer tolerance. For instance, tolerance may cause consumers to refrain from filing a complaint at an SRO or spreading negative word-of-mouth, face to face or through old and new media (Christy 2006).

Few studies analyse how advertising and marketing professionals view advertisements perceived as unfriendly towards women and/or men by other stakeholders (Drumwright & Murphy 2004), and no study was found probing views of gender equal opportunity workers, here defined as people working in a women's or men's organisation, an equal opportunity project, or engaged in a professional or social network aimed at improving the position of women and/or men in society. Furthermore, little is known about the preference of advertisers and marketers, gender equal opportunity workers and consumers for different policy solutions such as those suggested in the 2008 EU Resolution.

This study addresses these issues, taking Belgium as a case in point. Belgium displays a number of characteristics that provide wider, international relevance to this case study. It is a founder member of the EU, with a population of about 11 million and an increasingly federalised state. It comprises four geographical regions determined by three official languages: the northern, Dutch-speaking (Flemish) region (56% population); the southern, French-speaking region (32%); the German-speaking minority in the east (1%); and the bilingual region of Brussels (see Portal Belgium.be). Politically, economically, socially and culturally, the regions and communities show both similarities and differences. In terms of differences, the south finds itself somewhat left of the political spectrum and

adheres more strongly to the traditional institutions of the corporatist welfare state, while the north is more committed to a market economy and new social movements (Billiet 1997; Mnookin & Verbeke 2009). Analysts relate these socio-political differences to diverging historical evolutions, reinforced in the areas of media and culture by the federalisation of these competences to the Dutch and French-speaking communities (Witte & Van Velthoven 1999). Increasingly, the communities refer to different media and have different cultural reference points: the Dutch-speaking part is orientated more to the north and Anglo-American cultures, and the French-speaking part to France (Van den Bulck & Sinardet 2007). As a result, the age-old European Northern-Germanic/Southern-Romanic linguistic, cultural and socio-political divide is seen to run through Belgium along the borders of the two main communities (Willemyns 2002).

At the same time, the regions and communities have a number of characteristics in common. Belgium is a traditionally mono-religious, catholic country that has witnessed a growing secularisation since the 1960s, resulting in 2003 in a majority of non-believers with only 43% of the population considering itself catholic (Billiet *et al.* 2006). Levels of education do not differ significantly across the country (see Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI)).

These differences and similarities in Belgium are reflected in Hofstede's analysis of national cultures, developed in the 1980s, elaborated upon in the 1990s, and comprising five dimensions on which countries and/or regions differ (Hofstede 1980, 2001; Hofstede *et al.* 2010) (see Table 1). Dutch- and French-speaking Belgians hardly differ on Hofstede's dimensions of Power Distance (citizens' expectation/acceptance of unequal power distribution (61, 67)), of Uncertainty Avoidance (extent to which people feel threatened by uncertainty and ambiguity, and minimise it by laws and rules, safety and security measures (97, 93)), and of Individualism (degree of group integration of individuals (78, 72)). Yet, they differ significantly on the Masculinity dimension that examines the different roles attached to women and men (43, 60). This indicates that the Dutch-speaking part of Belgium is more feminine than the French-speaking part. However, 43 exceeds the score of neighbouring and also Dutch-speaking country, the Netherlands (14), by far and equals the score of France. In return, the Belgian French-speaking score of 60 is closer to, for example, the score of the United States (62). For the Long-Term Orientation dimension, no specific Dutch- or French-speaking Belgian scores are available (Hofstede *et al.* 2010).

Hofstede's model can be relevant to our study. It has often been applied in global branding, and advertising strategy and research (De Mooij & Hofstede 2010). While a number of studies suggest significant differences in gender roles in advertising from countries with a high Masculinity index, assuming the differences mirror cultural values, others refute this (Wiles *et al.* 1995; Milner & Collins 2000). Hofstede maintains that countries with a low Masculinity index (i.e. more feminine values) show higher female participation in the workforce, legislative bodies and tertiary education. They are also more permissive regarding sexual behaviour, and representations of sex and nudity. Other cross-cultural studies show that restrictive, more than liberal, political-economic systems relate negatively to degrees of sexuality in advertising (Nelson & Paek 2005). More

**Table 1: Selected scores on Hofstede's dimensions**

Dimension	Latin Europe		Anglo Europe			America	
	France	Belgium (French)	Belgium (Dutch)	The Netherlands	UK	Germany	United States
Power distance	68	67	61	38	35	35	40
Masculinity	43	60	43	14	66	66	62
Uncertainty avoidance	86	93	97	53	35	65	46
Individualism	71	72	78	80	89	67	91
Long-term orientation	63		82	67	51	83	26

permissive systems focus on correction rather than punishment (Hofstede 1980), illustrated by the fact that while the Dutch-speaking 'feminine' part of Belgium had seven editions of a positive award for advertisements breaking through gender stereotypes, the French-speaking part organised only one award for (punishing) the worst gender portrayal (Van Hellemont 2008). All these observations indicate a potentially wider relevance of our singular case.

## Research objectives and hypotheses

Taking Belgium as a case, this study analyses, first, personal perceptions of advertisements potentially unfriendly to women or men as expressed by advertising and marketing professionals (from now on referred to as A&M professionals), gender equal opportunity workers (from now on GEO workers) and consumers. Second, it analyses respondents' tolerance, i.e. their agreement to show potentially offensive advertising. Third, it compares which types of unfair or unequal gender portrayal in advertising raise concern with which groups of respondents. Finally, it analyses which policy solutions the different groups of respondents adhere to. To address these issues, four sets of hypotheses were developed: on perception, on tolerance, on concern and on policy solution.

### Set 1: Hypotheses on perception

GEO workers, professionally or socially involved in gender equality, can be expected to be more gender equality-conscious than consumers and A&M professionals (Ford *et al.* 1999; Ford *et al.* 2004). The latter are expected to create advertisements based on shared cultural values, but are subject to increased consumer complaints about gender depictions (see EASA). Consumers, in turn, following Hofstede, are supposed to perceive differences in gender roles as less negative when they are part of a society with a high Masculinity index than those from 'feminine' regions. Other studies confirm women, older people, lower educated and religious people as being more negative regarding offensive advertising than men (LaTour & Henthorne 1994; Waller 1999), younger (Walsh 1994), higher educated (Mittal 1994) and non-religious people (see



ASA 2002). However, between non-religious people and Christians no significant difference was found (Fam *et al.* 2002, 2003). These observations result in the following hypotheses:

- s1-H1:** GEO workers perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than consumers do.
- s1-H2:** Consumers perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than A&M professionals do.
- s1-H3:** GEO workers perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than A&M professionals do.
- s1-H4:** Female respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than male respondents do.
- s1-H5:** Dutch-speaking respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly to women than French-speakers do.
- s1-H6:** Older respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly to women than younger respondents do.
- s1-H7:** Lower educated respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly to women than higher educated respondents do.
- s1-H8:** Christian respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, equally unfriendly to women as non-believers do.

To test the notion that people tend to have double standards depending on whether men or women are depicted negatively, the ninth hypothesis is:

- s1-H9:** Respondents perceive the advertisements as more unfriendly to women than unfriendly to men.

Prior research indicates that sex and nudity do not cause much offence per se (Phau & Prendergast 2001), but do so when they interact with a product unrelated to sex or sexual appeal (Christy 2006). Moreover, most complaints with European SROs regarding taste and decency and/or gender portrayal involve advertisements showing sexual appeal (see EASA). This results in the tenth hypothesis:

- s1-H10:** Overall, respondents perceive the advertisements containing sexual appeal unrelated to the product as more unfriendly than advertisements with sexual appeal related to the product or with less or no sexual appeal.

To test the relation between finding the advertisements unfriendly and nevertheless finding the advertisements funny and/or effective, the following two hypotheses are formulated:

- s1-H11:** The more unfriendly, to women or men, the advertisements are perceived, the less likely respondents are to find the advertisements funny.

- s1-H12:** The more unfriendly, to women or men, the advertisements are perceived, the less likely respondents are to find the advertisements effective in terms of sales.

### *Set 2: Hypotheses on tolerance*

Few studies analyse how perceptions of this type of offensive advertisement are translated into tolerance, i.e. into the agreement to show these advertisements through a medium of communication. In a Hong Kong study, male respondents showed lower levels of tolerance to potentially offensive (including sexist) advertisements when communicated through direct mail, while women showed less tolerance when also communicated on billboards and radio (Prendergast *et al.* 2002). Tolerance may also relate to the potential audience, such as minors, that is reached by topics such as ideal beauty standards, nudity and sexual appeal (Merskin 2004). This may in turn be influenced by levels of permissiveness towards nudity and eventually to depictions of gender roles in general in feminine cultures (Hofstede 2001). These observations, together with those formulated in Set 1, lead to the following hypotheses:

- s2-H1:** The more unfriendly, to women or men, the advertisements are perceived, the less likely respondents are to tolerate the advertisements to be shown.
- s2-H2:** Respondents are more likely to find the advertisements unfriendly to women or men and show tolerance, than to find the advertisements friendly and show intolerance.
- s2-H3:** GEO workers are less likely than consumers to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H4:** Consumers are less likely than A&M professionals to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H5:** GEO workers are less likely than A&M professionals to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H6:** Female respondents are less likely than male respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H7:** Dutch-speaking respondents are less likely than French-speaking respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H8:** Older respondents are less likely than younger respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H9:** Lower educated respondents are less likely than higher educated respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.
- s2-H10:** Christians are as likely as non-believers to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown.

Concerning double standard and sexual appeal, two further hypotheses were added:

- s2-H11:** Respondents tolerate advertisements potentially unfriendly to women less than advertisements potentially unfriendly to men.

- s2-H12:** Overall, respondents tolerate advertisements, potentially unfriendly to women or men, containing sexual appeal unrelated to the product, less than the advertisements with sexual appeal related to the product or with less or no sexual appeal.

### *Set 3: Hypotheses on societal concern*

SROs generally understand concerns regarding nudity in advertising as part of the international advertising code on decency (see ICC). Interestingly, many issues considered by the literature, such as unattainable beauty standards, gender stereotypes and traditional sex roles (Martin & Gentry 1997; Milner & Collins 2000; Bissell & Rask 2010), provoke almost no complaints with the Belgian SRO (Van Hellefont & Van den Bulck 2009). Nevertheless, as unequal depictions contradict reality in feminine cultures where social and emotional roles are more equally distributed between men and women, Hofstede's Masculinity index may point in the direction of feminine cultures being more concerned with depictions of gender inequality in the media than masculine cultures (Hofstede 2001; Hofstede *et al.* 2010). On the other hand, more permissive attitudes regarding visualisations of nudity in feminine cultures, such as Flanders (Hofstede 2001; Hofstede *et al.* 2010) may also result in less concern regarding nudity in advertising.

Furthermore, if advertising has presented itself as more unfriendly towards women than men (cf. *supra*), it can be expected that the level of concern differs between male and female respondents, and that GEO workers display more concern than both other groups of respondents. As A&M professionals produce the advertisements, they can be expected to raise the least concern. We therefore hypothesise that:

- s3-H1:** Dutch-speaking respondents express less concern about (a) nudity in advertising than French-speakers.
- s3-H2:** Dutch-speaking respondents express more concerns about (b) unattainable beauty standards, (c) gender stereotypes, (d) traditional sex roles in advertising than French-speaking respondents.
- s3-H3:** Female respondents express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than male respondents.
- s3-H4:** GEO workers express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than consumers.
- s3-H5:** Consumers express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than A&M professionals.
- s3-H6:** GEO workers express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than A&M professionals.

### *Set 4: Hypotheses on policy solutions*

To examine the extent to which respondents adhere to either restrictive (more regulation and legislation) or non-restrictive policy solutions (literacy programmes and awards) – reflecting the two EU paradigms – the fourth set of hypotheses originates in

Belgium's high scores of 93 (French-speaking) and 97 (Dutch-speaking) on Hofstede's Uncertainty Avoidance dimension. This indicates that Belgians avoid or minimise high uncertainty through laws and regulations, safety and security measures. However, other elements are taken into consideration, such as Dutch and French-speaking differences in political/economic systems (liberal and more restrictive, respectively) and in Hofstede's Masculinity dimension (favouring correction and punishment, respectively) which also points in the direction of men more than women favouring punishment over correction, i.e. restrictive over less restrictive solutions (Hofstede 1980). Finally, the long tradition of advertising self-regulation (in Belgium since 1974) in complementing legislation with self-disciplinary codes, can negatively affect the need for a legislative solution to the problem of unequal gender portrayal in advertising. We therefore hypothesise that:

- s4-H1:** All Belgian respondents adhere more to restrictive than to non-restrictive solutions.
- s4-H2:** A&M professionals are more likely to adhere to self-regulation than consumers and GEO workers.
- s4-H3:** Dutch-speaking respondents are more likely to adhere to non-restrictive solutions than French-speaking respondents.
- s4-H4:** Female respondents are more likely to adhere to non-restrictive solutions than male respondents.

## Methodology

In order to measure perception, tolerance, concern and possible policy solutions for advertisements unfriendly to women and men as held by A&M professionals, consumers and GEO workers, we opted for an online web-based survey. This method was chosen for its ability to reach a considerable number of the three target audiences with limited time and funds, and to present respondents with a list of digitalised advertisements and commercials necessary to probe views in an accessible way (Andrews *et al.* 2003). The main disadvantage of online surveys is that they reach only the online, media-orientated part of the audience (Ilieva *et al.* 2002). This was less of an issue for two of the target groups (A&M professionals and GEO workers) that were clearly defined and had a high internet access probability, but was accepted as problematic for the third group of consumers – a downside of the method of snowball sampling.

To avoid respondent fatigue, completion time was limited to a maximum of 30 minutes, affecting the number of advertisements that could be included, based on the literature and complaints filed with national SROs in Europe and beyond. A pre-test among the 11 members of the Steering Committee on the Portrayal of Men and Women in Advertising of the Belgian Institute for the Equality of Women and Men (see IGVM), which also served as a manipulation check to verify whether all advertisements were perceived as more unfriendly than friendly, resulted in withholding ten advertisements: nine unfriendly to women and one to men. This 9/1 (rather than 5/5) ratio reflects the preponderance of complaints focusing on the portrayal of women (see EASA). The male

advertisement serves as a test for the occurrence of a double standard attitude. Advertising topics that were not withheld include depictions of men as buffoons (e.g. inept or hopeless in parenting or domestic issues); of violence against men by 'macho' women taking revenge; of women as superwomen combining a demanding career, domestic duties and social activities with ease; of children as adults with sex appeal; and of thin to extremely thin bodies. Overlaps with other topics and fewer complaints filed with SROs were decisive criteria for not withholding these topics in the survey, with an ideal completion time of 30 minutes.

To guarantee spontaneous responses unmitigated by prior exposure, advertisements were selected that had never been shown or discussed in the Belgian media. All advertisements were presented in their original language, accompanied by a written translation in the native language of the respondents.

The first section of the survey investigates respondents' personal perception of each advertisement in the sample by means of two sets of questions using a five-point Likert scale (1.0 = strongly disagree to 5.0 = strongly agree). To avoid the term 'sexist', as its popular use in relation to advertisements is often confused or equated with nudity, sex or sexiness (Nelson & Paek 2005), the first set of questions stated 'This advertisement is:

1. Friendly towards women (/towards men)
2. Funny
3. Effective (in terms of sales).'

The second set measured a respondent's tolerance, i.e. their agreement to show the potentially unfriendly advertisement to others, and stated: 'This kind of advertisement can be shown/used:

1. On radio or television
2. To minors
3. On the internet or other ICT applications (e.g. games)
4. Outdoor or in public spaces.'

In the second section of the questionnaire the first questions probed respondents' degree of concern regarding gender in advertising and stated on a five-point Likert scale (1.0 = strongly disagree to 5.0 = strongly agree): 'Advertising is problematic because of:

1. Unattainable beauty standards
2. Gender stereotypes
3. Traditional sex roles
4. Too much nudity.'

The second set of questions evaluated four possible solutions inspired by the EU Resolution, on a five-point Likert scale (1.0 = strongly disagree to 5.0 = strongly agree):

**Table 2: Selected sample of advertisements**

Ad	Topic	Description	Country	Language	Complaint
1	Women as dumb blondes	Commercial for car brand: good-looking blonde woman in a library asks for French fries, a burger and a milk shake. The pay-off states: 'Beauty is nothing without brains'.	US, 2006	English	Internet
2	Men as sex objects	Billboard for clothing brand: woman in mini-skirt walking two naked men on a dog leash.	Australia, 2002	None	ASB***
3	Women as housewife	Commercial for laundry product: praises the role of women as housewives in a song, while showing a woman caring for her family.	US	English	Internet
4	Women in the workplace, as men's subordinates	Print ad for cleaning disinfectant: a man in lab coat holds a test tube, next to a female assistant taking notes, headlined: 'Designed by experts'.	Tunisia	French	Unknown
5	Traditional sex roles in toy advertisements	Commercial: young girl playing with a pink play house, laundry and kitchen set.	US	English	Internet
6	Women as sex objects (no relevance to product)	Print ad for plumbing supplies: semi-nude young woman lies on a hot water cylinder, headlined: 'How do you want me? (horizontal or vertical)'.	UK, 2001	English	ASA*
7	Making fun of women not meeting ideal beauty standards	Commercial for beer brand: ugly, geek girl sits next to a man drinking a beer. With each sip he takes the girl gets more beautiful and sexy.	Denmark, 1994	None	Internet
8	Women scantily dressed (relevant to product)	Super-sized billboard for lingerie brand: young woman in bed lying on her side, flirts with the camera.	Netherlands, 2007	None	Internet
9	Trivialisation of violence against women	Billboard for brand of whipped cream: a woman without a face, with headline on her apron: 'I tie her up, I whip her and sometimes I give her one'.	France, 2000	French	ARPB**
10	Porno chic	Print ad for brand of clothing: young woman drinks cow milk straight from the udder, looking provocatively at an imaginary spectator.	International, 2001	None	Internet

\*ASA: Advertising Standards Authority (UK); \*\*ARPB: Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité (France); \*\*\*ASB: Advertising Standard Board (Australia).

1. Stricter legislation
2. Rely on the advertising industry's self-regulation
3. Intensify gender-and-advertising literacy education
4. Organise awards for advertisements that break through gender stereotypes.

The full questionnaire was pilot-tested by four consumers, four A&M professionals and four GEO workers. The final questionnaire was put online in October and November 2008 and was promoted by means of direct mailing, social media, website announcements, and flyers at marketing communication and equal opportunity events.

## Research results

The survey resulted in 903 fully completed French and Dutch (Flemish) online forms. Table 3 shows that women are overrepresented in the sample: 62.7% vs 37.3% men. However, the low percentage of male GEO workers is probably consistent with reality, as the sector is traditionally dominated by women (no exact data available). To test the extent of biases in the sample, a weighted least square regression was made by gender, language and sector. Because neither the direction nor the order of outcomes changed, we decided to work with the data as collected.

Religion shows a representative distribution. A&M professionals and GEO workers generally enjoyed further education, yet the overall level of education is high, with three-quarters of all respondents higher educated. The average age of respondents is 39.50, representative of the Belgian average of 41 (see ADSEI). The number of A&M professionals was too small ( $n = 106$ ) to allow for a reliable distinction between junior and senior professionals, corresponding in terms of impact on the creative process or on decisions to publish.

**Table 3: Profile of the respondents**

		A&M professionals	Consumers	GEO workers	<i>N</i>	%
Gender	Female	49	315	199	563	62.69
	Male	57	240	38	335	37.31
Language	Dutch	88	425	150	663	73.42
	French	18	132	90	240	26.58

### *Results for perceptions of (un)friendliness*

To identify predictors for perceptions of (un)friendliness, the variables sector, gender, age, language, level of education and religion were examined. The effects, included in Table 4, are ranked according to size, starting from the variable with the biggest impact on the sum score, each time under control of the other independent variables in the model. Non-significant interaction effects (i.e. education and religion) were excluded from the model.



**Table 4: Multiple regression model for perceptions of (un)friendliness**

		(Un)friendliness		
		<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
<b>Step 1</b>				
	Constant	11.930	0.661	-
Gender	Female/male	6.477	0.454	0.430*
<b>Step 2</b>				
	Constant	24.731	1.052	-
Gender	Female/male	4.795	0.425	0.318*
Language	Dutch/French	-4.979	0.451	-0.303*
Sector	GEO (c)	3.864	0.460	0.234*
Age	In years	-0.080	0.015	-0.145/y*

<sup>a</sup> *N* = 898; *R*<sup>2</sup> = 0.185 for Step 1;  $\Delta R^2 = 0.180$  for Step 2 (*p* < 0.001). \**p* < 0.001

<sup>b</sup> Dummified variable, with sector of advertising and marketing (A&M) as reference category.

Results show that women more than men ( $\beta = 0.318, p < 0.001$ ), GEO workers more than A&M professionals ( $\beta = 0.234, p < 0.001$ ), and younger less than older respondents ( $\beta = -0.145/\text{year}, p < 0.001$ ) perceive the nine advertisements as unfriendly to women ( $R^2 = 0.185$  for Step 1;  $\Delta R^2 = 0.180$  for Step 2 ( $p < 0.001$ ),  $p < 0.001$ ).

These findings support hypotheses s1-H3, s1-H4 and s1-H6, and add evidence to previous studies confirming women and older people to be more negative regarding offensive advertising than men and younger people. The findings may also support the idea that involvement in a cause, i.e. gender equality, heightens one's consciousness of and therefore sensitivity to offensive advertisements regarding said cause. Moreover, consumers do not significantly ( $p > 0.05$ ) perceive the advertisements as more unfriendly to women than A&M professionals. Therefore hypothesis s1-H1 is confirmed and s1-H2 rejected. This may indicate that professionals create advertisements based on cultural values and ideals shared with consumers, but that these differ from the values that GEO workers strive for. However, A&M differ from consumers on three topics of unfriendliness (Table 5a).

Consumers perceive trivialisation of violence against women, Ad9 ( $\Delta = 0.43, p < 0.05$ ), men as sex objects, Ad2 ( $\Delta = 0.38, p < 0.05$ ), and women scantily dressed on super-sized billboards, Ad8 ( $\Delta = 0.34, p < 0.05$ ) as more unfriendly than professionals. The latter, in turn, differ the most from GEO workers on the topics of sex roles in toy advertisements, Ad5 ( $\Delta = 1.09, p < 0.05$ ), scantily dressed women, Ad8 ( $\Delta = 1.07, p < 0.05$ ) and violence, Ad9 ( $\Delta = 0.95, p < 0.05$ ). Women differ the most from men in their greater dislike of advertisements that make fun of women who do not meet ideal beauty standards, Ad7 ( $\Delta = 0.88, p < 0.05$ ), followed by Ad5, sex roles in toy advertising ( $\Delta = 0.86, p < 0.05$ ), and Ad2, men as sex objects ( $\Delta = 0.84, p < 0.05$ ) (Table 5b).

Contrary to what was inferred from Hofstede's Masculinity dimension (MAS) – feminine cultures disagree with distorted mirrors of their gender equality culture more than masculine cultures – respondents from the Dutch-speaking part of Belgium (MAS = 43) do not perceive the sample's advertisements as more unfriendly than their

**Table 5a: List of advertisements (un)friendly to women or men, by sector**

	Sectors												Mean differences		
	AM (I)		CON (J)		GEO (K)		Total		F	df	I,J	I,K	J,K		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD							
1 – Women as dumb blondes	2.31	1.07	2.20	1.16	1.69	1.06	2.08	1.15	20.07	2,902	0.11	0.62*	0.51*		
2 – Men as sex objects	2.37	1.20	1.99	1.09	1.45	0.75	1.89	1.06	36.27	2,902	0.38*	0.92*	0.54*		
3 – Women as housewife	2.71	1.24	2.77	1.40	2.00	1.26	2.56	1.38	28.72	2,902	-0.06	0.71*	0.78*		
4 – Women in the workplace, as men's subordinates	2.88	1.18	2.83	1.26	2.18	1.21	2.67	1.27	24.91	2,902	0.04	0.69*	0.65*		
5 – Traditional sex roles in toy advertisements	2.96	1.22	2.81	1.31	1.87	1.10	2.58	1.32	53.62	2,902	0.15	1.09*	0.94*		
6 – Women as sex objects (no relevance to product)	1.60	0.89	1.68	1.08	1.20	0.68	1.55	0.99	20.77	2,902	-0.08	0.40*	0.48*		
7 – Making fun of women not meeting ideal beauty standards	2.75	1.27	2.61	1.27	1.93	1.13	2.44	1.27	29.25	2,902	0.14	0.82*	0.68*		
8 – Women scantily dressed (relevant to product)	3.27	1.13	2.93	1.30	2.20	1.19	2.78	1.30	37.63	2,902	0.34*	1.07*	0.73*		
9 – Trivialisation of violence against women	2.78	1.26	2.35	1.19	1.84	1.11	2.27	1.21	27.74	2,902	0.43*	0.95*	0.52*		
10 – Porno chic	2.27	1.25	2.03	1.17	1.51	0.88	1.92	1.14	24.29	2,902	0.25	0.77*	0.52*		

(I) AM, sector of advertising and marketing, *n* = 106

(J) CON, sector of consumers, *n* = 557

(K) GEO, sector of equality opportunity workers, *n* = 204

M: 1 represent not at all friendly to women or men and 5 extremely friendly

\* Multiple comparisons with mean differences (Bonferroni) significant at the level 0.05.

**Table 5b: List of advertisements (un)friendly to women or men, by gender**

	Gender						df	F	Mean difference
	Female		Male		Total				
	M	SD	M	SD	M	SD			
1 – Women as dumb blondes	1.87	1.12	2.43	1.08	2.08	1.14	1,898	55.36	0.57*
2 – Men as sex objects	1.58	0.87	2.42	1.15	1.89	1.06	1,898	153.14	0.84*
3 – Women as housewife	2.27	1.32	3.04	1.36	2.56	1.38	1,898	70.39	0.77*
4 – Women in the workplace, as men's subordinates	2.47	1.25	3.00	1.24	2.67	1.27	1,898	39.01	0.54*
5 – Traditional sex roles in toy advertisements	2.26	1.24	3.12	1.26	2.58	1.31	1,898	100.19	0.86*
6 – Women as sex objects (no relevance to product)	1.33	0.81	1.89	1.13	1.54	0.98	1,898	72.85	0.55*
7 – Making fun of women not meeting ideal beauty standards	2.11	1.18	2.99	1.23	2.44	1.27	1,898	113.73	0.88*
8 – Women scantily dressed (relevant to product)	2.48	1.25	3.29	1.22	2.78	1.30	1,898	91.20	0.82*
9 – Trivialisation of violence against women	1.98	1.12	2.73	1.19	2.26	1.20	1,898	90.62	0.75*
10 – Porno chic	1.64	0.96	2.38	1.25	1.92	1.14	1,898	98.56	0.74*

Women,  $n = 563$ ; Men,  $n = 335$

M: 1 represents total disagreement with friendly towards women/men and 5 total agreement

\* Pairwise comparison with mean difference (Bonferroni) significant at the 0.05 level.

French-speaking counterparts ( $MAS = 60$ ). The regression model for 'friendliness' (Table 4) points in the opposite direction of what was hypothesised ( $\beta = -0.303$ ,  $p < 0.001$ ). This may indicate that the notion of permissiveness, contained in Hofstede's MAS, is more important than that gender representations in advertising are true to culture. This finding thus rejects hypothesis s1-H5, with the highest mean differences regarding language found for advertisements of women scantily dressed on billboards, Ad8 ( $\Delta = 0.90$ ,  $p < 0.05$ ), followed by porno chic, Ad10 ( $\Delta = 0.87$ ,  $p < 0.05$ ), and sex roles in toy advertisements, Ad5 ( $\Delta = 0.85$ ,  $p < 0.05$ ) (Table 5c).

Two further hypotheses are not supported in the regression model (Table 4): lower educated respondents (s1-H7) do not significantly ( $p > 0.05$ ) perceive the advertisements as more unfriendly to women than the higher educated, nor do Christians perceive the advertisements as more unfriendly than non-believers (s1-H8). Regarding s1-H9, a Pearson correlation coefficient was computed to test whether respondents tend to have double standards depending on whether men or women are depicted unfriendly. Between Ad2, men as sex objects and Ad6, women as sex objects, a partial correlation of  $r = 0.197$  ( $p < 0.01$ ) shows a positive outcome (under control of the variables 'funniness' and 'effectiveness') and therefore gives no indication of double standard perceptions. The same holds for two other advertisements containing sexual appeal: Ad8, women scantily dressed,  $r = 0.187$ ,  $p < 0.01$ ; Ad10, porno chic,  $r = 0.301$ , ( $p < 0.01$ ).

**Table 5c: List of advertisements (un)friendly to women or men, by language**

	Language						<i>df</i>	<i>F</i>	Mean difference
	Dutch		French		Total				
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
1 – Women as dumb blondes	2.30	1.17	1.47	0.82	2.08	1.15	1,901	28.44	0.83*
2 – Men as sex objects	2.09	1.11	1.34	0.67	1.89	1.06	1,901	78.08	0.75*
3 – Women as housewife	2.73	1.40	2.08	1.22	2.56	1.38	1,901	35.53	0.65*
4 – Women in the workplace, as men's subordinates	2.81	1.28	2.26	1.15	2.67	1.27	1,901	19.41	0.55*
5 – Traditional sex roles in toy advertisements	2.81	1.32	1.95	1.10	2.58	1.32	1,901	49.64	0.85*
6 – Women as sex objects (no relevance to product)	1.67	1.06	1.21	0.66	1.55	0.99	1,901	38.83	0.46*
7 – Making fun of/or criticising women not meeting ideal beauty standards	2.66	1.26	1.84	1.10	2.44	1.27	1,901	56.60	0.82*
8 – Women scantily dressed (relevant to product)	3.02	1.26	2.12	1.18	2.78	1.30	1,901	45.99	0.90*
9 – Trivialisation of violence against women	2.46	1.21	1.73	1.03	2.27	1.21	1,901	46.52	0.73*
10 – Porno chic	2.15	1.20	1.28	0.63	1.92	1.14	1,901	49.07	0.87*

Dutch,  $n = 663$ ; French,  $n = 240$ .

*M*: 1 represents total disagreement with friendly towards women/men and 5 total agreement

\* Pairwise comparison with mean difference (Bonferroni) significant at the 0.05 level.

Overall, advertisements perceived as most unfriendly are those containing sexual appeal unrelated to the product (Table 5a, b, c), i.e. an advertisement for plumbing supplies showing a semi-nude woman lying on a hot water cylinder, headlined 'How do you want me? (Horizontal or vertical)' ( $M = 1.55$ ,  $SD = 0.99$ ), one for a clothing brand featuring a woman in mini-skirt walking two naked men on a dog leash ( $M = 1.89$ ,  $SD = 1.06$ ), and an advertisement for a brand of clothing showing a young woman drinking cow's milk straight from the udder ( $M = 1.92$ ,  $SD = 1.14$ ). On the other hand, the advertisement for a lingerie brand showing a woman in her underwear with sexual appeal related to the product is perceived as slightly more unfriendly than friendly ( $M = 2.78$ ,  $SD = 1.30$ ). All other advertisements are without sexual appeal and have a higher mean score than those with product-unrelated sexual appeal. Therefore hypothesis s1-H10 is supported, indicating that sexual appeal is perceived as offensive only when unrelated to the product.

To test the relation between finding an advertisement unfriendly to women or men and nevertheless finding the advertisement funny or effective, a bivariate and a partial correlation were computed (Table 6). Results show a positive correlation between the variables 'friendliness', 'funniness' and 'effectiveness' ( $p < 0.01$ ,  $p < 0.001$ ). The hypotheses s1-H11 and s1-H12 are therefore supported: the more unfriendly the advertisements are perceived, the less likely respondents are to find the advertisements funny or effective. In

**Table 6: Relations between friendliness, funniness and effectiveness**

	Friendly, funny			Friendly, effective			Funny, effective		
	<i>r</i>	<i>pr</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>r</i>	<i>pr</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>r</i>	<i>pr</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
1 – Women as dumb blondes	0.319	0.250	0.063	0.227	0.100	0.010	0.446	0.405	0.164
2 – Men as sex objects	0.469	0.298	0.089	0.441	0.242	0.059	0.563	0.450	0.203
3 – Women as housewife	0.455	0.355	0.126	0.368	0.217	0.047	0.425	0.311	0.097
4 – Women in the workplace, as men's subordinates	0.255	0.159	0.025	0.351	0.292	0.085	0.327	0.262	0.069
5 – Traditional sex roles in toy advertisements	0.512	0.431	0.186	0.393	0.258	0.067	0.364	0.206	0.042
6 – Women as sex objects (no relevance to product)	0.473	0.392	0.154	0.310	0.115	0.013	0.464	0.379	0.144
7 – Making fun of or criticising women not meeting ideal beauty standards	0.541	0.380	0.144	0.454	0.195	0.038	0.593	0.474	0.225
8 – Women scantily dressed (relevant to product)	0.330	0.244	0.060	0.467	0.419	0.176	0.259	0.126	0.016
9 – Trivialisation of violence against women	0.563	0.300	0.090	0.585	0.353	0.125	0.644	0.469	0.220
10 – Porno chic	0.606	0.427	0.182	0.506	0.200	0.040	0.632	0.475	0.226

*N* = 903

*r*: bivariate correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

*pr*: partial correlation is significant at the 0.001 level, each time under control of the third variable on the Y-axis.

terms of effect size: while the topics of traditional sex roles in toy advertisements (Ad5) and porno chic (Ad10) show the highest effect sizes (18.6%, 18.2%) between 'friendliness' and 'funniness', the highest effect size for 'effectiveness' (17.6%) is found regarding the topic of women scantily dressed, relevant to the product (Ad8). The lowest effect sizes are obtained for the topic of women in the workplace as men's subordinates (Ad4), 2.5% effect of funniness, and women as sex objects with no relevance to the product (Ad6), 0.13% effect of 'effectiveness'.

**Results on tolerance to show advertisements unfriendly to women or men**

To test the relation between perceived (un)friendliness and (in)tolerance towards showing the advertisements on radio and television, to minors, on the internet/ICT, and outdoors or in public spaces, a bivariate and a partial correlation were computed (Table 7).

All *r* for friendliness are positively related to the tolerance sum scores (*p* < 0.01), as well as the *pr* (*p* < 0.001), and thus support hypothesis s2-H1: the more respondents perceive the advertisements as unfriendly, the less likely they are to show tolerance to show the advertisements on radio and television, to minors, on the internet/ICT and in public spaces. Moreover, a paired samples T-test, comparing the scores for each advertisement's

**Table 7: Relations between tolerance and perception of friendliness, funniness and effectiveness**

	Tolerance <sup>a</sup> , friendly				Tolerance <sup>a</sup> , funny			Tolerance <sup>a</sup> , effective		
	$\alpha$	$r$	$pr$	$R^2$	$r$	$pr$	$R^2$	$r$	$pr$	$R^2$
1 – Women as dumb blondes	0.969	0.422	0.285	0.081	0.671	0.566	0.320	0.394	0.119	0.014
2 – Men as sex objects	0.969	0.563	0.371	0.138	0.574	0.335	0.112	0.480	0.151	0.023
3 – Women as housewife	0.980	0.590	0.490	0.240	0.342	0.039	0.002	0.376	0.190	0.036
4 – Women in the workplace, as men's subordinates	0.983	0.555	0.506	0.256	0.158	-0.006	0.000	0.271	0.097	0.009
5 – Traditional sex roles in toy advertisements	0.973	0.631	0.513	0.263	0.376	0.034	0.001	0.409	0.215	0.046
6 – Women as sex objects (no relevance to product)	0.963	0.509	0.331	0.110	0.543	0.348	0.121	0.340	0.085	0.007
7 – Making fun of or criticising women not meeting ideal beauty standards	0.958	0.626	0.428	0.183	0.603	0.329	0.108	0.466	0.093	0.009
8 – Women scantily dressed (relevant to product)	0.967	0.654	0.541	0.293	0.286	0.074	0.005	0.446	0.200	0.040
9 – Trivialisation of violence against women	0.919	0.685	0.495	0.245	0.559	0.215	0.046	0.529	0.098	0.010
10 – Porno chic	0.979	0.689	0.513	0.263	0.564	0.197	0.039	0.459	0.066	0.004

$N = 903$

$\alpha$ , <sup>a</sup> Sum score of tolerance regarding three media and one potential audience, Cronbach's alpha > 0.9

$r$ : bivariate correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

$pr$ : partial correlation is significant at the 0.001 level, each time under control of the other variable on the Y-axis.

degree of friendliness and each form of tolerance, shows positive mean differences at the significant level of  $p < 0.001$ . Therefore it is more likely to find the advertisements unfriendly to women or men and show tolerance, than to find the advertisements friendly and show intolerance. This finding supports  $s_2$ -H2.

In terms of effect size, while the variable 'friendliness' hardly explains (8.1%) the variability in tolerance regarding the topic of women as dumb blondes (Ad1), it accounts for 29.3% regarding tolerance towards scantily dressed women (Ad8), followed by the variability in tolerance for porno chic advertisements, 26.3% (Ad10), and sex roles in toy advertising, 26.3% (Ad5). In turn, while 'funniness' accounts for 32.0% in the variability in tolerance regarding the dumb blonde advertisement, 12.1% in the women as sex objects (Ad6), and 10.8% in making fun of women not meeting ideal beauty standards (Ad7), it has, together with the variable 'effectiveness' little to no effect on tolerance regarding the other nine topics.

To test the hypotheses on tolerance in Set 2 in more detail, a regression analysis was performed, together with an ANOVA testing post hoc (Bonferroni) for differences in sector of employment, language and gender. In contrast to the regression analysis for '(un)friendliness', language rather than gender is the greatest predictor for 'tolerance' (Table 8). Moreover, not Dutch speakers ( $p < 0.01$ ) but French speakers are less tolerant to show the advertisements

**Table 8: Multiple regression model for (in)tolerance**

	On radio and TV <sup>a</sup>			To minors <sup>b</sup>			On the internet/ICT <sup>c</sup>			In public spaces <sup>d</sup>		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
<b>Step 1</b>												
Constant	40.881	0.919	-	38.544	0.913		40.354	0.942		39.494	0.932	
Language												
Dutch/French	-10.312	0.684	-0.450*	-9.676	0.680	-0.429*	-9.629	0.701	-0.417*	-10.037	0.695	-0.435*
<b>Step 2</b>												
Constant	38.803	1.621	-	35.485	1.646		36.915	1.677		36.389	1.683	
Language												
Dutch/French	-8.120	0.617	-0.354*	-7.583	0.626	-0.336*	-7.395	0.638	-0.320*	-7.917	0.640	-0.343*
Sector												
GEO <sup>e</sup>	-6.968	0.960	-0.303*	-6.901	0.974	-0.305*	-6.723	0.992	-0.290*	-6.768	0.996	-0.292*
Gender												
Female/male	5.795	0.582	0.276*	5.621	0.591	0.273*	6.115	0.602	0.289*	5.713	0.604	0.270*
Age												
In years	-0.140	0.020	-0.183/y*	-0.100	0.020	-0.132/y*	-0.122	0.021	-0.158/y*	-0.107	0.021	-0.139/y*
Sector												
Consumers <sup>f</sup>	-2.058	0.846	-0.099**	-2.518	0.859	-0.123**	-1.939	0.875	-0.092**	-2.254	0.879	-0.107**

<sup>a</sup> N = 898; R<sup>2</sup> = 0.202 for Step 1;  $\Delta R^2$  = 0.157 for Step 2 ( $p < 0.001$ ). \* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.05$   
<sup>b</sup> N = 898; R<sup>2</sup> = 0.184 for Step 1;  $\Delta R^2$  = 0.164 for Step 2 ( $p < 0.001$ ). \* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.05$   
<sup>c</sup> N = 898; R<sup>2</sup> = 0.174 for Step 1;  $\Delta R^2$  = 0.182 for Step 2 ( $p < 0.001$ ). \* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.05$   
<sup>d</sup> N = 898; R<sup>2</sup> = 0.189 for Step 1;  $\Delta R^2$  = 0.162 for Step 2 ( $p < 0.001$ ). \* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.05$   
<sup>e</sup> Dumified variable, with sector of advertising and marketing (A&M) as reference category.  
<sup>f</sup> Dumified variable, with sector of advertising and marketing (A&M) as reference category.



**Table 9a: Levels of tolerance, by sectors**

	Sector												Mean differences		
	AM (I)		CON (J)		GEO (K)		Total		F	df	I, J	I, K	J, K		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD							
<b>1. Women as dumb blondes</b>															
To minors	3.75	1.23	3.15	1.49	2.33	1.40	3.00	1.50	2,902	43.403	0.60*	1.42*	0.82*		
On radio and television	3.93	1.23	3.34	1.45	2.47	1.41	3.18	1.49	2,902	48.507	0.60*	1.46*	0.87*		
On the internet or through ICT	4.06	1.14	3.46	1.41	2.60	1.45	3.30	1.47	2,902	49.856	0.59*	1.46*	0.86*		
Outdoor or in public spaces	3.68	1.36	3.09	1.51	2.36	1.40	2.96	1.52	2,902	34.820	0.59*	1.32*	0.72*		
<b>2. Men as sex objects</b>															
To minors	2.99	1.47	2.55	1.45	1.88	1.18	2.42	1.43	2,902	29.550	0.44*	1.11*	0.67*		
On radio and television	3.34	1.41	2.84	1.49	2.02	1.24	2.68	1.48	2,902	41.079	0.50*	1.32*	0.82*		
On the internet or through ICT	3.42	1.41	3.01	1.48	2.15	1.31	2.83	1.49	2,902	40.548	0.42*	1.27*	0.86*		
Outdoor or in public spaces	3.25	1.47	2.72	1.50	1.99	1.26	2.59	1.49	2,902	34.115	0.53*	1.25*	0.72*		
<b>3. Women as housewife</b>															
To minors	3.80	1.21	3.45	1.38	2.51	1.37	3.24	1.43	2,902	49.664	0.35*	1.29*	0.93*		
On radio and television	3.81	1.20	3.51	1.36	2.56	1.38	3.30	1.42	2,902	50.616	0.30	1.25*	0.95*		
On the internet or through ICT	3.72	1.22	3.45	1.36	2.51	1.37	3.23	1.42	2,902	48.889	0.26	1.21*	0.94*		
Outdoor or in public spaces	3.70	1.26	3.42	1.37	2.48	1.36	3.20	1.43	2,902	48.704	0.28	1.22*	0.95*		
<b>4. Women in the workplace as men's subordinates</b>															
To minors	4.00	1.11	3.64	1.25	2.82	1.33	3.46	1.32	2,902	45.972	0.36*	1.18*	0.81*		
On radio and television	3.96	1.13	3.65	1.25	2.85	1.34	3.48	1.32	2,902	42.676	0.31	1.11*	0.80*		
On the internet or through ICT	3.88	1.18	3.62	1.26	2.83	1.33	3.44	1.33	2,902	38.766	0.26	1.04*	0.78*		
Outdoor or in public spaces	3.87	1.22	3.59	1.29	2.81	1.37	3.42	1.36	2,902	37.499	0.27	1.06*	0.79*		
<b>5. Traditional sex roles in toy advertisements</b>															
To minors	3.75	1.30	3.37	1.42	2.38	1.36	3.15	1.47	2,902	53.410	0.37*	1.36*	0.99*		
On radio and television	3.81	1.23	3.50	1.36	2.49	1.35	3.27	1.43	2,902	57.362	0.31	1.32*	1.01*		
On the internet or through ICT	3.69	1.24	3.43	1.37	2.48	1.34	3.21	1.42	2,902	49.562	0.26	1.21*	0.95*		
Outdoor or in public spaces	3.65	1.29	3.36	1.40	2.43	1.36	3.14	1.44	2,902	46.145	0.30	1.22*	0.93*		

(continued)

**Table 9a: Levels of tolerance, by sectors (continued)**

	Sector													
	AM (I)		CON (J)		GEO (K)		Total		Mean differences					
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	F	df	I, J	I, K	J, K	
<i>6. Women as sex objects (no relevance to the product)</i>														
To minors	2.43	1.49	2.08	1.31	1.53	0.99	1.97	1.29	23.943	2,902	0.36*	0.90*	0.55*	
On radio and television	2.73	1.51	2.40	1.43	1.61	1.07	2.23	1.41	36.231	2,902	0.33	1.11*	0.78*	
On the internet or through ICT	2.88	1.52	2.58	1.48	1.74	1.13	2.39	1.45	37.342	2,902	0.30	1.14*	0.84*	
Outdoor or in public spaces	2.63	1.53	2.24	1.41	1.58	1.03	2.11	1.37	29.642	2,902	0.39*	1.05*	0.66*	
<i>7. Making fun of women who do not meet the ideal beauty standards</i>														
To minors	3.44	1.41	3.13	1.46	2.38	1.41	2.96	1.48	29.601	2,902	0.32	1.07*	0.75*	
On radio and television	3.83	1.24	3.64	1.33	2.73	1.45	3.42	1.42	43.922	2,902	0.19	1.11*	0.92*	
On the internet or through ICT	3.86	1.27	3.62	1.35	2.79	1.46	3.43	1.42	37.112	2,902	0.24	1.07*	0.83*	
Outdoor or in public spaces	3.56	1.35	3.38	1.42	2.51	1.41	3.17	1.46	36.277	2,902	0.18	1.05*	0.87*	
<i>8. Women scantily dressed on super-sized billboards</i>														
To minors	3.74	1.21	3.31	1.39	2.55	1.36	3.16	1.42	36.469	2,902	0.43*	1.18*	0.75*	
On radio and television	3.84	1.17	3.53	1.35	2.70	1.36	3.35	1.39	40.992	2,902	0.31	1.14*	0.83*	
On the internet or through ICT	3.93	1.11	3.58	1.33	2.78	1.36	3.41	1.37	40.948	2,902	0.36*	1.16*	0.80*	
Outdoor or in public spaces	3.94	1.16	3.44	1.39	2.63	1.39	3.29	1.43	43.250	2,902	0.50*	1.31*	0.81*	
<i>9. Trivialisation of violence against women</i>														
To minors	3.48	1.40	3.11	1.44	2.30	1.38	2.94	1.48	36.053	2,902	0.37*	1.18*	0.81*	
On radio and television	3.65	1.36	3.25	1.43	2.38	1.40	3.07	1.48	41.995	2,902	0.40*	1.27*	0.87*	
On the internet or through ICT	3.63	1.35	3.29	1.42	2.42	1.41	3.10	1.47	40.916	2,902	0.34	1.22*	0.87*	
Outdoor or in public spaces	3.57	1.41	3.19	1.46	2.34	1.40	3.01	1.50	38.647	2,902	0.37*	1.23*	0.86*	
<i>10. Porno chic</i>														
To minors	2.90	1.49	2.49	1.47	1.89	1.20	2.38	1.44	23.266	2,902	0.40*	1.00*	0.60*	
On radio and television	3.05	1.53	2.66	1.50	1.95	1.25	2.52	1.49	28.428	2,902	0.39*	1.10*	0.71*	
On the internet or through ICT	3.16	1.51	2.76	1.49	2.07	1.30	2.63	1.48	27.560	2,902	0.40*	1.09*	0.69*	
Outdoor or in public spaces	3.03	1.52	2.59	1.50	1.92	1.24	2.46	1.48	27.566	2,902	0.44*	1.11*	0.67*	

Dutch, *n* = 663; French, *n* = 240.  
 1 represents total disagreement and 5 total agreement to show the advertisements.  
 \* Multiple comparisons with mean differences (Bonferroni) significant at the level 0.05.

**Table 9b: Levels of tolerance, by language**

	Language						<i>df</i>	<i>F</i>	Mean difference L.M
	Dutch (L)		French (M)		Total				
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
<b>1. Women as dumb blondes</b>									
To minors	3.33	1.42	2.09	1.34	3.00	1.50	1,901	137.58	1.24*
On radio and television	3.52	1.37	2.22	1.38	3.18	1.49	1,901	158.20	1.30*
On the internet or through ICT	3.62	1.34	2.43	1.45	3.30	1.47	1,901	133.64	1.19*
Outdoor or in public spaces	3.30	1.45	2.03	1.32	2.96	1.52	1,901	141.79	1.27*
<b>2. Men as sex objects</b>									
To minors	2.73	1.44	1.57	0.99	2.42	1.43	1,901	132.60	1.16*
On radio and television	3.03	1.44	1.70	1.12	2.68	1.48	1,901	167.51	1.33*
On the internet or through ICT	3.17	1.42	1.89	1.25	2.83	1.49	1,901	151.71	1.28*
Outdoor or in public spaces	2.93	1.46	1.63	1.07	2.59	1.49	1,901	159.31	1.30*
<b>3. Women as housewife</b>									
To minors	3.48	0.05	2.58	0.09	3.24	1.43	1,901	75.20	0.90*
On radio and television	3.53	0.05	2.64	0.09	3.30	1.42	1,901	75.15	0.89*
On the internet or through ICT	3.46	0.05	2.62	0.09	3.23	1.42	1,901	66.14	0.84*
Outdoor or in public spaces	3.43	0.05	2.57	0.09	3.20	1.43	1,901	69.60	0.86*
<b>4. Women in the workplace as men's subordinates</b>									
To minors	3.70	1.24	2.82	1.32	3.46	1.32	1,901	85.10	0.88*
On radio and television	3.71	1.24	2.83	1.30	3.48	1.32	1,901	85.54	0.88*
On the internet or through ICT	3.67	1.26	2.80	1.29	3.44	1.33	1,901	81.47	0.86*
Outdoor or in public spaces	3.66	1.28	2.74	1.33	3.42	1.36	1,901	88.83	0.92*
<b>5. Traditional sex roles in toy advertisements</b>									
To minors	3.41	1.40	2.45	1.42	3.15	1.47	1,901	80.77	0.95*
On radio and television	3.55	1.33	2.48	1.40	3.27	1.43	1,901	110.85	1.07*
On the internet or through ICT	3.46	1.34	2.50	1.38	3.21	1.42	1,901	88.47	0.96*
Outdoor or in public spaces	3.41	1.37	2.40	1.38	3.14	1.44	1,901	95.98	1.01*
<b>6. Women as sex objects (no relevance to the product)</b>									
To minors	2.19	1.35	1.36	0.85	1.97	1.29	1,901	79.69	0.83*
On radio and television	2.51	1.44	1.45	0.95	2.23	1.41	1,901	111.90	1.06*
On the internet or through ICT	2.67	1.46	1.63	1.14	2.39	1.45	1,901	99.82	1.04*
Outdoor or in public spaces	2.37	1.42	1.41	0.91	2.11	1.37	1,901	94.94	0.96*
<b>7. Making fun of women who do not meet the ideal beauty standards</b>									
To minors	3.29	1.41	2.08	1.32	2.96	1.48	1,901	256.25	1.21*
On radio and television	3.77	1.25	2.44	1.39	3.42	1.42	1,901	312.68	1.33*
On the internet or through ICT	3.74	1.28	2.57	1.44	3.43	1.42	1,901	242.21	1.17*
Outdoor or in public spaces	3.50	1.37	2.25	1.32	3.17	1.46	1,901	276.84	1.25*
<b>8. Women scantily dressed on super-sized billboards</b>									
To minors	3.51	1.29	2.18	1.28	3.16	1.42	1,901	313.42	1.33*
On radio and television	3.71	1.23	2.34	1.30	3.35	1.39	1,901	333.60	1.38*
On the internet or through ICT	3.74	1.22	2.48	1.35	3.41	1.37	1,901	280.38	1.26*
Outdoor or in public spaces	3.64	1.29	2.30	1.33	3.29	1.43	1,901	317.61	1.34*

(continued)

**Table 9b: Levels of tolerance, by language (continued)**

	Language						<i>df</i>	<i>F</i>	Mean
	Dutch (L)		French (M)		Total				difference
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			L.M
<i>9. Trivialisation of violence against women</i>									
To minors	3.25	1.41	2.09	1.32	2.94	1.48	1,901	237.67	1.16*
On radio and television	3.35	1.40	2.28	1.41	3.07	1.48	1,901	202.03	1.07*
On the internet or through ICT	3.37	1.39	2.35	1.42	3.10	1.47	1,901	182.62	1.02*
Outdoor or in public spaces	3.32	1.42	2.16	1.38	3.01	1.50	1,901	234.76	1.15*
<i>10. Porno chic</i>									
To minors	2.68	1.47	1.54	0.97	2.38	1.44	1,901	229.65	1.14*
On radio and television	2.86	1.48	1.57	1.01	2.52	1.49	1,901	292.73	1.29*
On the internet or through ICT	2.95	1.46	1.72	1.12	2.63	1.48	1,901	270.11	1.24*
Outdoor or in public spaces	2.79	1.50	1.56	0.99	2.46	1.48	1,901	263.71	1.22*

Dutch, *n* = 663; French, *n* = 230

1 represents total disagreement and 5 total agreement to show the advertisements.

\* Pairwise comparison with mean differences (Bonferroni) significant at the level 0.001.

on radio and TV ( $\beta = -0.354$ ), to minors ( $\beta = -0.336$ ), on the internet/ICT ( $\beta = -0.320$ ) and in public spaces ( $\beta = -0.343$ ). This finding rejects hypothesis s2-H7.

Regarding the variables 'gender', 'sector' and 'age', the regression parallels the regression for '(un)friendliness': men more than women, A&M professionals more than GEO workers, and the younger more than the older tolerate potentially offensive advertisements regarding gender portrayal ( $R^2 = 0.162$  for Step 1;  $\Delta R^2 = 0.211$  for Step 2 ( $p < 0.001$ ).  $p < 0.001$ ). These findings support hypotheses s2-H5, s2-H6, s2-H8. However, while consumers seem not to differ from A&M professionals in their perceptions of (un) friendly advertising (s1-H2 not supported), they differ significantly in their degree of tolerance to show the advertisements on radio and television, to minors, on the internet/ICT, and outdoors or in public spaces ( $p < 0.05$ ). The ranking in the regression on tolerance (Table 8) also shows GEO workers as less tolerant than consumers. The variables 'religion' and 'education' were found not significant in the regression model ( $p > 0.05$ ). Therefore hypotheses s2-H3, s2-H4 and s2-H10 are supported, and s2-H9 is not supported.

The topics on which consumers and A&M professionals most disagree can be found in Table 9a, indicating consumers are less likely than A&M professionals to tolerate women as dumb blondes (Ad1), men as sex objects (Ad2), and porno chic advertisements (Ad10). Consumers also refrain more than A&M professionals from showing all other advertisements in the sample to minors ( $\beta = -123$ ,  $p < 0.05$ ). The advertising topics on which Dutch and French speakers most disagree in their levels of tolerance can be found in Table 9b, indicating French speakers are less likely than Dutch speakers to tolerate women scantily dressed on super-sized billboards (Ad8), men as sex objects in public spaces (Ad2), and women as dumb blondes (Ad1).

On the occurrence of double standard, a positive correlation was found ( $r = 0.562$ ,  $p < 0.01$ ) between tolerating the male (Ad2) and female advertisements (Ad6), covering a similar topic (women/men as objects) and Ad10, porno chic ( $r = 0.604$ ,  $p < 0.01$ ), both under control of the variables 'funniness' and 'effectiveness'. Hypothesis s2-H11 is not supported: respondents do not tend to have double standards.

To test whether advertisements containing product-unrelated sexual appeals are less tolerated than those related to the product or with no or less sexual appeal, Tables 9a and b list the mean scores for each advertisement. Comparing the sum scores for the four subjects of tolerance, the advertisements less tolerated coincide with the advertisements' topics perceived as less friendly, i.e. women as sex objects, Ad6 ( $M = 8.7054$ ), men as sex objects, Ad2 ( $M = 10.5150$ ), and porno chic, Ad10 ( $M = 9.9834$ ). The topic of scantily dressed women on billboards, Ad8, is more tolerated than not ( $M = 13.1971$ ). All other advertisements without sexual appeal are also more tolerated than those with product-unrelated sex appeal. Therefore hypothesis s2-H12 is supported, indicating that tolerance is less likely when sexual appeal is unrelated to the product.

### *Results on topics of societal concern*

As hypothesised in s3-H1, Dutch-speaking respondents express less concern about nudity in advertising than French speakers, with a mean difference as high as  $-0.956$  ( $p < 0.05$ ) (Table 10). Yet, hypothesis s3-H2 is not supported. Dutch speakers do not express more societal concern about unattainable beauty ideals, gender stereotypes and traditional sex roles in advertising than their French-speaking counterparts. The mean differences found point in the opposite direction. This may indicate that the more a culture's reality meets the ideal of gender equality, as Hofstede claims to be the case in feminine more than masculine cultures, the less unfair gender portrayals in advertising are perceived as problematic. These results may also point to the fact that when existing ideals of gender equality are not met in masculine cultures, advertisements depicting gender stereotypes, sex roles, unattainable beauty and even nudity are perceived as offensive reminders of gender inequality in society – and therefore, when surveyed, are found to be of great societal concern.

Results further support hypotheses s3-H3, s3-H4, s3-H5 and s3-H6. Women and GEO workers in the sample are far more worried about the presence of the four surveyed topics of concern in advertising than men, consumers and A&M professionals. Mean differences ( $p < 0.05$ ) vary between  $\Delta = 0.37$  and  $\Delta = 1.25$  for sector, and between  $\Delta = 0.74$  and  $\Delta = 1.09$  for gender.

### *Results for adherence to solution paradigms*

Different from what was hypothesised, Belgian respondents are not much in favour of restrictive solutions, but adhere more to non-restrictive solutions to counteract the potentially negative impact of advertisements unfriendly to women or men (Table 11). Hypothesis s4-H1 is not supported. Respondents are most in favour of intensifying gender-and-advertising literacy education ( $M = 4.13$ ,  $SD = 1.04$ ), followed by organising

**Table 10: Topics of societal concern, by language**

	Dutch <sup>a</sup>		French <sup>b</sup>		Total		df	F	Mean diff
	M	SD	M	SD	M	SD			
Unattainable beauty standards	3.67	1.23	4.07	1.04	3.78	1.20	1,903	20.352	-0.403*
Gender stereotypes	3.64	1.29	4.42	0.99	3.85	1.26	1,903	71.681	-0.777*
Traditional sex roles	3.77	1.26	4.37	1.05	3.93	1.23	1,903	42.746	-0.594*
Nudity	2.66	1.29	3.61	1.26	2.91	1.35	1,903	97.690	-0.956*

<sup>a</sup> Dutch, n = 663

<sup>b</sup> French, n = 240

M: 1 represent not at all a concern and 5 a high concern.

\* Pairwise comparison with mean difference (Bonferroni) significant at the 0.05 level.

**Table 11: Adherence to solution paradigm, by sector**

	Sectors								df	F	Mean differences		
	AM (I)		CON (J)		GEO (K)		Total				I,J	I,K	J,K
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD					
<i>Restrictive</i>													
Legislation	1.99	1.15	2.68	1.37	3.37	1.39	2.78	1.41	2,902	42.47	-0.69*	-1.38*	-0.69*
Self-regulation	3.47	1.38	2.85	1.38	2.18	1.30	2.74	1.42	2,902	37.81	0.62*	1.30*	0.57*
<i>Non-restrictive</i>													
Literacy programmes	3.96	1.04	4.02	1.09	4.45	0.87	4.13	1.04	2,902	16.68	-0.06	-0.49*	-0.44*
Awards	3.47	1.33	3.68	1.29	4.14	1.06	3.78	1.26	2,902	15.12	-0.21	-0.67*	-0.46*

(I) Advertising and marketing professionals, n = 106; (J) Consumers, n = 557; (K) Gender equal opportunity workers, n = 240

M: 1 represent not at all in favour of the solution and 5 extremely in favour.

\* The mean difference is significant at the 0.05 level.

positive awards ( $M = 3.78, SD = 1.26$ ). This may imply that Hofstede's Uncertainty Avoidance dimension is less related to a country's choice of solutions to unfriendly advertising than expected. Yet, it may indicate that people provided with both restrictive and non-restrictive options tend to be more in favour of the latter.

A&M professionals adhere more to self-regulation than consumers ( $\Delta = 0.62, p < 0.05$ ) and equal opportunity workers ( $\Delta = 1.30, p < 0.05$ ). This finding supports s4-H2. Hypothesis s4-H3 cannot be supported ( $p > 0.05$ ): the mean sum for adherence to restrictive ( $\Delta = 0.12$ ) and non-restrictive solutions ( $\Delta = 0.20$ ) between Dutch and French speakers hardly differs. Dutch-speaking respondents adhere as much as their French-speaking counterparts to restrictive and non-restrictive solutions. However, while Dutch-speaking respondents adhere significantly more to self-regulation ( $\Delta = 1.27, p < 0.05$ ), French speakers are significantly more in favour of legislation ( $\Delta = 1.13, p < 0.05$ ) to prevent or reduce the potential negative impact of advertising unfriendly to men or women. A possible explanation can be found in different regional political traditions, with the French-speaking south slightly more left and more in favour of governmental intervention, and the Dutch-speaking north more market-orientated and more liberal, and less in favour of governmental interference.

**Table 12: Summary of supported and not supported hypotheses**

<b>Set 1: Hypotheses on perceptions</b>		<b>Supported</b>	<b>Not supported</b>
s1-H1	GEO workers perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than consumers do	x	
s1-H2	Consumers perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than A&M professionals do		x
s1-H3	GEO workers perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than A&M professionals do	x	
s1-H4	Female respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly towards women than male respondents do	x	
s1-H5	Dutch-speaking respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly to women than French speakers do		x
s1-H6	Older respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly to women than younger respondents do	x	
s1-H7	Lower educated respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, as more unfriendly to women than higher educated respondents do		x
s1-H8	Christian respondents perceive the advertisements, potentially unfriendly to women, equally unfriendly to women as non-believers do	x	
s1-H9	Respondents perceive the advertisements as more unfriendly to women than unfriendly to men		x
s1-H10	Overall, respondents perceive the advertisements containing sexual appeal unrelated to the product as more unfriendly than advertisements with sexual appeal related to the product or with less or no sexual appeal.	x	
s1-H11	The more unfriendly, to women or men, the advertisements are perceived, the less likely respondents are to find the advertisements funny	x	
s1-H12	The more unfriendly, to women or men, the advertisements are perceived, the less likely respondents are to find the advertisements effective in terms of sales	x	
<b>Set 2: Hypotheses on tolerance</b>		<b>Supported</b>	<b>Not supported</b>
s2-H1	The more unfriendly, to women or men, the advertisements are perceived, the less likely respondents are to tolerate the advertisements to be shown	x	
s2-H2	Respondents are more likely to find the advertisements unfriendly to women or men and show tolerance, than to find the advertisements friendly and show intolerance	x	
s2-H3	GEO workers are less likely than consumers to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown	x	
s2-H4	Consumers are less likely than A&M professionals to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown	x	
s2-H5	GEO workers are less tolerant than A&M professionals to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown	x	

(continued)



**Table 12: Summary of supported and not supported hypotheses (continued)**

<b>Set 2: Hypotheses on perceptions (continued)</b>		<b>Supported</b>	<b>Not supported</b>
s2-H6	Female respondents are less likely than male respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown	x	
s2-H7	Dutch-speaking respondents are less likely than French-speaking respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown		x
s2-H8	Older respondents are less likely than younger respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown	x	
s2-H9	Lower educated respondents are less likely than higher educated respondents to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown		x
s2-H10	Christians are as likely as non-believers to tolerate the advertisements, potentially unfriendly to women or men, to be shown	x	
s2-H11	Respondents tolerate advertisements potentially unfriendly to women less than advertisements unfriendly to men		x
s2-H12	Overall, respondents tolerate advertisements, potentially unfriendly to women, containing sexual appeal unrelated to the product, less than advertisements with sexual appeal related to the product or with less or no sexual appeal	x	
<b>Set 3: Hypotheses on societal concern</b>		<b>Supported</b>	<b>Not supported</b>
s3-H1	Dutch-speaking respondents express less concern about (a) nudity in advertising than French speakers	x	
s3-H2	Dutch-speaking respondents express more concerns about (b) unattainable beauty standards (c) gender stereotypes and (d) traditional sex roles in advertising than French-speaking respondents		x
s3-H3	Female respondents express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than male respondents	x	
s3-H4	GEO workers express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than consumers	x	
s3-H5	Consumers express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than A&M professionals	x	
s3-H6	GEO workers express more concerns about these four topics (a, b, c, d) in advertising than A&M professionals	x	
<b>Set 4: Hypotheses on policy solutions</b>		<b>Supported</b>	<b>Not supported</b>
s4-H1	All Belgian respondents adhere more to restrictive than to non-restrictive solutions		x
s4-H2	A&M professionals are more likely to adhere to self-regulation than consumers and GEO workers	x	
s4-H3	Dutch-speaking respondents are more likely to adhere to non-restrictive solutions than French-speaking respondents		x
s4-H4	Female respondents are more likely to adhere to non-restrictive solutions than male respondents	x	

GEO: Gender Equality Opportunity workers

A&amp;M: Advertising and Marketing professionals

Finally, female respondents are significantly ( $p < 0.05$ ) more in favour of non-restrictive solutions than men ( $\Delta = 0.53$  regarding literacy programmes;  $\Delta = 0.69$  regarding organising awards), and differ strongly in their adherence to legislation ( $\Delta = 1.10, p < 0.05$ ) and self-regulation ( $\Delta = -0.67, p < 0.05$ ), thus supporting the final hypothesis s4-H4.

## Conclusions, implications and further research

Despite its limits – for one thing, only one ‘male’ advertisement was surveyed – this study provides some interesting insights. The ten advertisements represent a good sample of potentially offensive advertisements regarding gender, as articulated in the literature and complaints addressed to advertising SROs. As such, they permit the measurement of differences in perception and tolerance between the sector of A&M professionals, GEO workers and consumers, as they vary according to gender and language (i.e. culture).

First, this study indicates that women more than men, French speakers more than Dutch speakers, GEO workers more than consumers and A&M professionals, and older respondents more than younger respondents perceive the advertisements in the sample as more unfriendly to women (or men). They are also significantly less likely to tolerate the advertisements to be shown in the media (radio and TV, internet/ICT, outdoors) or to be targeted to minors. Neither level of education nor religious conviction seem to have an effect on finding an advertisement (un)friendly or on tolerating the advertisement to be shown.

Overall, consumers and A&M professionals do not differ in their perception of advertisements potentially unfriendly to women or men. However, they differ significantly in their degree of tolerance. Advertising material that is considered acceptable for distribution by A&M professionals is not always or to the same degree considered acceptable by consumers. For instance, apart from advertisements with product-unrelated sexual appeal, women depicted as dumb blondes, women scantily dressed on super-sized billboards, men as sex objects, and advertisements trivialising violence to women are significantly less tolerated to be shown in the media by consumers than by A&M professionals. When targeted to minors, depictions of women as housewives, in the workplace as men’s subordinates, and depictions of traditional sex roles in toy advertisements are also significantly less tolerated by consumers than by A&M professionals.

This study therefore confirms that it can prove fruitful for advertisers to add the dimension of tolerance to perceptions of unfriendliness towards advertisements. It provides insight into the outcomes of negotiations on potentially offensive advertising, i.e. advertisements unfriendly to women or men, against the background of sectorial, cultural and/or political differences. Moreover, adding the dimension of tolerance may have a positive effect on the number of complaints on unfair or unfriendly gender portrayal addressed at self-regulatory organisations worldwide, and/or on negative word-of-mouth.

Second, this study cannot confirm the inference made from Hofstede's Masculinity (MAS) dimension that feminine cultures – when looking into the distorted mirror of advertising – express more concerns towards traditional sex roles and gender stereotypes in advertisements than masculine cultures. On the contrary, in this study, the culture with the highest MAS (French speakers) expresses more concerns than the culture with the lowest MAS (Dutch speakers). Further research is needed to investigate whether this is due to the existence of ideals of gender equality in masculine cultures, where – when not met in reality – unfair or unfriendly gender portrayals in advertising work as offensive reminders of the gender inequalities still present in the 'masculine' society, or whether the attitude of permissiveness, also covered by Hofstede's MAS dimension, is much more powerful and important than true representations of a culture regarding gender in advertising.

Third, this study proves fruitful to policy makers as it addresses restrictive and non-restrictive solutions to unfriendly gender portrayals in advertising adhered to by different cultures, interest groups or sectors in society. Cultures with a higher Hofstede MAS index or higher Uncertainty Avoidance index and/or societies politically and economically more to the left and in favour of governmental interventions, when given the choice, do not necessarily prefer restrictive over non-restrictive solutions. This study shows that masculine as much as feminine cultures are in favour of non-restrictive solutions such as literacy programmes and organising awards for advertisements that best break through gender stereotypes. Therefore, instead of increasing legislation or regulation, governments and SROs may find it more beneficial to society as a whole to support gender and advertising literacy programmes and awards for advertisements that break through gender stereotypes, as outlined in the 2008 European Parliament Resolution on 'How marketing and advertising affect equality between women and men'. Moreover, such programmes and awards can do justice to all four societal concerns surveyed in this paper: ideal beauty standards, sex roles, gender stereotypes and nudity.

Finally, our results suggest that linguistic-culturally different regions of a country (such as in Belgium, but also Switzerland, Spain and Canada) might be approached differently, not only by advertisers, but also by national SROs, making it possible to ban an advertisement only in the region from which the complaint originated, instead of nationwide. Therefore, more research in multilingual/cultural countries and regions is required.

As our study had limitations regarding the number of advertisements investigated, it presents an opportunity for further research into the offensiveness of and tolerance for the topics not investigated: 'men as buffoons', 'violence against men', 'women as superwomen', 'children with sex appeal' and 'thin to extreme thin bodies'. Moreover, investigating all topics might enable the establishment of a hierarchical scale of offensiveness and tolerance regarding gender depictions that can assist advertisers to create advertisements that can be targeted to one culture without alienating the other (Johnson & Grier 2011).

Another limitation to our study involves the size of the sample, failing to obtain results regarding ethnic minorities and the impact of their religion, other than Christian, on perceptions of friendliness and degrees of tolerance. Since multiculturalisation is rising in the West, studies involving a larger sample and more demographic detail are needed.

## Acknowledgements

The authors wish to express their sincere gratitude to the Editor and the reviewers for their excellent guidance. Thanks also to the Belgian Institute for the Equality of Women and Men for its financial support for the data collection.

## References

### Books and articles

- Aaker, D.A. & Bruzzone, D.E. (1985) Causes of irritation in advertising. *Journal of Marketing*, 49(2), 47–57.
- Andrews, D., Nonnecke, B. & Preece, J. (2003) Electronic survey methodology: a case study in reaching hard to involve internet users. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 16(2), 185–210.
- Barthes, R. (1957) *Mythologies*. Paris: Edition du Seuil.
- Belkaoui, A. & Belkaoui, J.M. (1976) A comparative analysis of the roles portrayed by women in print advertisements: 1958, 1970, 1972. *Journal of Marketing Research*, 13(2), 168–172.
- Billiet, J. (1997) Political parties and social organizations in Flanders. In: Van Deth, J.W. (ed.) *Private Groups and Public Life: Social Participation, Voluntary Associations in Representative Democracies*. London and New York: Routledge.
- Billiet, J., Maddens, B. & Frogner A.-P. (2006) Does Belgium (still) exist? Differences in political culture between Flemings and Walloons. *West European Politics*, 29(5), 912–932.
- Bissell, K. & Rask, A. (2010) Real women on real beauty: self-discrepancy, internalization of the thin ideal, and perceptions of attractiveness and thinness in Dove's Campaign for Real Beauty. *International Journal of Advertising*, 29(4), 643–668.
- Boddewyn, J.J. (1991) Controlling sex and decency in advertising around the world. *Journal of Advertising*, 20(4), 25–36.
- Bretl, D.J. & Cantor, J. (1988) The portrayal of men and women in US television commercials: a recent content analysis and trends over 15 years. *Sex Roles*, 18(9–10), 595–609.
- Chan, K. & Li, L. (2007) Consumers' response to offensive advertising: a cross cultural study. *International Marketing Review*, 24(5), 606–628.
- Christy, T.P. (2006) Females' perceptions of offensive advertising: the importance of values, expectations and control. *Journal of Current Issues and Research in Advertising*, 28(2), 15–32.
- Dahl, D.W., Frankenberger, K.D. & Manchandra, R.V. (2003) Does it pay to shock? Reactions to shocking and non-shocking advertising content among university students. *Journal of Advertising Research*, 43(3), 268–280.
- Day, L.A. (1991) *Ethics in Media Communications: Cases and Controversies*. Belmont, CA: Wadsworth.
- De Mooij, M. & Hofstede, G. (2010) The Hofstede model. Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of Advertising*, 29(1), 85–110.
- De Pelsmacker, P. & Van Den Bergh, J. (1996) The communication effects of provocation in print advertising. *International Journal of Advertising*, 15(3), 203–221.
- Dominick, J.R. & Rauch, G.E. (1972) The image of women in network TV commercials. *Journal of Broadcasting*, 16, 259–265.

- Drumwright, M.E. & Murphy, P.E. (2004) How advertising practitioners view ethics: moral muteness, moral myopia, and moral imagination. *Journal of Advertising*, 33(2), 7–24.
- Fam, K.S. & Waller, D.S. (2003) Advertising controversial products in the Asia Pacific: what makes them offensive? *Journal of Business Ethics*, 48(3), 237–250.
- Fam, K.S., Waller, D.S. & Erdogan, B.Z. (2004) The influence of religion on attitudes towards the advertising of controversial products. *European Journal of Marketing* 38(5/6), 537–555.
- Ford, J.B., LaTour, M.S. & Clarke, I. (2004) A prescriptive essay concerning sex role portrayals in international advertising contexts. *American Business Review*, 22(1), 42–55.
- Ford, J.B., LaTour, M.S. & Middleton, C. (1999) Women's studies and advertising role portrayal sensitivity: how easy is it to raise feminist consciousness? *Journal of Current Issues and Research in Advertising*, 21(2), 78–87.
- Garst, J. & Bodenhausen, G.V. (1997) Advertising's effects on men's gender role attitudes. *Sex Roles*, 36(9/10), 551–571.
- Gauntlett, D. (2009) *Media, Gender, and Identity: An Introduction*. London: Routledge.
- Gentry, J. & Harrison, R. (2010) Is advertising a barrier to male movement toward gender change? *Marketing Theory*, 10(1), 74–96.
- Gill, R. (2003) From sexual objectification to sexual subjectification: the resexualisation of women's bodies in the media. *Feminist Media Studies*, 3(1), 100–106.
- Hofstede, G.H. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G.H. (2001) *Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G.H., Hofstede, G.J. & Minkov, M. (2010) *Cultures and Organisations: Software for the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival* (3rd edn). New York: McGraw-Hill.
- Ilieva, J., Baron, S. & Healey, N.M. (2002) Online surveys in marketing research: pros and cons. *International Journal of Market Research*, 44(3), 361–382.
- Johnson, G.D. & Grier, S.A. (2011) Targeting without alienating: multicultural advertising and the subtleties of targeted advertising. *International Journal of Advertising*, 30(2), 233–258.
- Kalbfleisch, P.J. & Cody, M.J. (1995) *Gender, Power, and Communication in Human Relationships*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kates, S.M. & Shaw-Garlock, G. (1999) The ever entangling web: a study of ideologies and discourses in advertising to women. *Journal of Advertising*, 28(2), 33–49.
- Katsanis, L.P. (1994) Do unmentionable products still exist? An empirical investigation. *Journal of Product & Brand Management*, 3(4), 5–14.
- Klassen, M.L., Jasper, C.R. & Schwartz, A.M. (1993) Men and women: images of their relationships in magazine advertisements. *Journal of Advertising Research*, 33, 30–39.
- Kolbe, R. & Albanese, P. (1996) Man to man: a content analysis of sole-male images in male audience magazines. *Journal of Advertising*, 25(4), 1–20.
- LaTour, M.S. & Henthorne, T.L. (1994) Ethical judgments of sexual appeals in print advertising. *Journal of Advertising*, 23(3), 81–90.
- Lundstrom, W.J., White, D.S. & Chopoorian, J.A. (1999) Attitudes of contemporary European women toward sex role portrayal, company image and purchase intention: the French versus US experience. *Journal of Marketing Management*, 15(6), 485–493.
- Lyonski, S. (1983) Female and male portrayals in magazine advertisements: a re-examination. *Akron Business and Economic Review*, 14, 45–50.

- Martin, M.C. & Gentry, J.W. (1997) Stuck in the model trap: the effects of beautiful models in ads on female pre-adolescents and adolescents. *Journal of Advertising*, 26(2), 19–34.
- Merskin, D. (2004) Reviving Lolita? A media literacy examination of sexual portrayals of girls in fashion advertising. *American Behavioral Scientist*, 48(1), 119.
- Milner, L.M. & Collins, J.M. (2000) Sex-role portrayals and the gender of nations. *Journal of Advertising*, 29(1), 67–79.
- Mittal, B. (1994) Public assessment of TV advertising: faint praise and harsh criticism. *Journal of Advertising Research*, 34(1), 35–53.
- Mnookin, R. & Verbeke, A. (2009) Persistent nonviolent conflict with no reconciliation: the Flemish and Walloons in Belgium. *Law and Contemporary Problems*, 72, 151–186.
- Nelson, M.R. & Paek, H.-J. (2005) Cross-cultural differences in sexual advertising content in a transnational women's magazine. *Sex Roles*, 53(5/6), 371–383.
- Nelson, M.R. & Paek, H.-J. (2008) Nudity of female and male models in primetime TV advertising across seven countries. *International Journal of Advertising*, 27(5), 715–744.
- Neto, F. & Silva, M.C. (2009) Changing patterns of gender portrayals in Portuguese television advertisements. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(5), 1214–1228.
- Orth, U.R. & Holancova, D. (2004) Men's and women's responses to sex role portrayals in advertisements. *International Journal of Research in Marketing*, 21(1), 77–88.
- Pollay, R.W. & Gallagher, K. (1990) Advertising and cultural values: reflections in the distorted mirror. *International Journal of Advertising*, 9, 359–372.
- Phau, I. & Prendergast, G.P. (2001) Offensive advertising: a view from Singapore. *Journal of Promotion Management*, 7(1), 71–90.
- Prendergast, G., Ho, B. & Phau, I. (2002) A Hong Kong view of offensive advertising. *Journal of Marketing Communications*, 8(3), 165–177.
- Reichert, T. & Carpenter, C. (2004) An update on sex in magazine advertising: 1983 to 2003. *Journalism and Mass Communication*, 81(4), 823–837.
- Rosewarne, L. (2007) *Sex In Public: Women, Outdoor Advertising and Public Policy*. Newcastle Upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Shavitt, S., Lowrey, P. & Haefner, J. (1998) Public attitudes toward advertising: more favorable than you might think. *Journal of Advertising Research*, 38, 7–22.
- Skelly, G. & Lundstrom, W. (1981) Male sex roles in magazine advertising 1959–1979. *Journal of Communication*, 31(4), 52–57.
- Uray, N. & Burnaz, S. (2003) An analysis of the portrayal of gender roles in Turkish television advertisements. *Sex Roles*, 48(1/2), 77–87.
- Van den Bulck, H. & Sinardet, D. (2007) Naar een publieke omroep voor de 21ste eeuw: het VRT model versus het RTBF model: twee kanten van eenzelfde medaille? *Tijdschrift voor Communicatiewetenschap*, 35(1), 59–78.
- Van Hellemont, C. (2008) *Seksistische Reclame. Dromen van een betere wereld voor m/v met talent*. Leuven: Acco.
- Van Hellemont, C. & Michielsens, M. (2003) *Reclamecode-onderzoek. Onderzoek naar richtlijnen en aanbevelingen inzake de representatie van mannen en vrouwen in reclame*. Antwerp: Women Studies, University of Antwerp.
- Van Hellemont, C. & Van den Bulck, H. (2009) *L'image des femmes & des hommes dans la publicité en Belgique/Beeldvorming van vrouwen en mannen in de reclame in België*. Brussels: IGVM/IEFH.
- Waller, D. (1999) Attitudes towards offensive advertising: an Australian study. *Journal of Consumer Marketing*, 16(3), 288–294.
- Walsh, D. (1994) Safe sex in advertising. *American Demographics*, 16(4), 24–30.

- Weems, R.E. Jr (2000) Consumerism and the construction of black female identity in twentieth-century America. In: J. Scanlon (ed.) *The Gender and Consumer Culture Reader*. New York: New York University Press, 166–178.
- Whipple, T.W. & Courtney, A. (1985) Female role portrayals in advertising and communication effectiveness: a review. *Journal of Advertising*, 14(3), 4–17.
- Wiles, J.A., Wiles, C.R. & Tjernlund, A. (1995) A comparison of gender role portrayals in magazine advertising. The Netherlands, Sweden and the USA. *European Journal of Marketing*, 29(11), 35–49.
- Willemys, R. (2002) The Dutch–French language border in Belgium. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 23(1), 36–49.
- Wilson, A. & West, C. (1981) The marketing of the unmentionables. *Harvard Business Review*, January/February, 91–102.
- Witte, E. & Van Velthoven, H. (1999) *Language and Politics: The Belgian Case Study in a Historical Perspective*. Brussels: VUB University Press.
- Zotos, Y.C. & Lysonski, S. (1994) Gender representations: the case of Greek magazine advertisements. *Journal of Euromarketing*, 2, 27–47.

### Internet sources

- ADSEI/DGSIE – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie/Direction générale Statistique et Information économique, <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/index.jsp>. Last accessed, September 2011.
- ASA – Advertising Standards Authority. Research Report 2002: Serious offence in non-broadcast advertising, [http://www.asa.org.uk/Resource-Centre/~media/Files/ASA/Reports/ASA\\_Serious\\_Offence\\_in\\_NonBroadcast\\_Advertising\\_July\\_2002.ashx](http://www.asa.org.uk/Resource-Centre/~media/Files/ASA/Reports/ASA_Serious_Offence_in_NonBroadcast_Advertising_July_2002.ashx). Last accessed, September 2011.
- ASA – Advertising Standards Authority. Annual Report 2007: violence, race and sex dominate advertising complaints, <http://www.asa.org.uk/Media-Centre/2008/ASA-Annual-Report-2007.aspx>. Last accessed, September 2011.
- EASA – European Advertising Standard Alliance. Portrayal of Gender. Report on advertising self regulation across Europe, May 2008, <http://www.asa.org.uk/~media/Files/ASA/Reports/2008EASAReportportrayalofgender1.ashx>. Last accessed, September 2011.
- European Pact for Gender Equality, in: Brussels European Council, 23/24 March 2006, Presidency Conclusions (7775/1/06 REV 1), Annex II, 27–278, [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf). Last accessed, September 2011.
- EU Resolution: How marketing and advertising affect equality between women and men. (2008/2038(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0401&language=EN&cring=A6-2008-0199>. Last accessed, September 2011.
- ICC – International Chamber of Commerce, the World Business Organization, <http://www.iccwbo.org/>. Last accessed, September 2011.
- IGVM/IEFH – Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen/Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, <http://igvm-iefh.belgium.be/>. Last accessed, September 2011.
- Male Matters. Why ads paint dads as buffoons? [http://battlinbog.blog-city.com/why\\_ads\\_paint\\_dads\\_as\\_buffoons\\_1.htm](http://battlinbog.blog-city.com/why_ads_paint_dads_as_buffoons_1.htm). Last accessed, September 2011.
- Mensactivism, <http://news.mensactivism.org/node/12855>. Last accessed, September 2011.
- Portal Belgium.be – Official Information and Services, <http://www.belgium.be/en/>. Last accessed, September 2011.

### **About the authors**

Corine Van Hellemont is PhD candidate at the Department of Communication Studies and member of the research group Media, Policy and Culture at the University of Antwerp. Her research focuses on gender, advertising and social responsibility.

Hilde Van den Bulck is professor of Communication Studies and head of the research group Media, Policy and Culture at the University of Antwerp.

Address correspondence to: Corine Van Hellemont & Hilde Van den Bulck, Department of Communication Studies, Sint-Jacobsstraat 2, B-2000 Antwerp, Belgium.

Email: [corine.vanhellemont@gmail.com](mailto:corine.vanhellemont@gmail.com); [hilde.vandenbulck@ua.ac.be](mailto:hilde.vandenbulck@ua.ac.be)



Copyright of International Journal of Advertising is the property of Warc LTD and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

– 15 –

**Gewestelijke Overheidsdienst Brussel –  
Pekingrapport, januari-december 2012**

\*  
\*   \*   \*

– 15 –

**Gewestelijke Overheidsdienst Brussel –  
Pekingrapport, januari-december 2012**

\*  
\*   \*   \*

# PEKINGRAPPORT

januari-december 2012



# Table des matières

INLEIDING .....	5	MINISTER GUY VANHENGEL .....	50
DE 12 PRIORITAIRE DOMEINEN VAN PEKING .....	6	BEVOEGDHEID: FINANCIËN EN BEGROTING .....	51
DE CEL GELIJKE KANSEN.....	10	BEVOEGDHEID: EXTERNE BETREKKINGEN .....	53
Prioritair domein 1: Vrouwen en armoede .....	10	BEVOEGDHEID: HET IMAGO VAN BRUSSEL .....	57
Prioritair domein 2: Vrouwen en onderwijs .....	12	MINISTER EVELYNE HUYTEBROECK .....	58
Prioritair domein 3: Vrouwen en gezondheid .....	12	BEVOEGDHEDEN: LEEFMILIEU, ENERGIE EN WATERBELEID	
Prioritair domein 4: Geweld op vrouwen.....	13	• Leefmilieu Brussel (BIM).....	59
Prioritair domein 5: Vrouwen en gewapende conflicten .....	14	BEVOEGDHEID: ENERGIE.....	64
Prioritair domein 6: Vrouwen en economie .....	14	BEVOEGDHEID: WATERBELEID .....	65
Prioritair domein 7: Zeggenschap en besluitvorming .....	18	BEVOEGDHEID: STADSVERNIEUWING	
Prioritair domein 8: Institutionele mechanismen voor		• Directie Stadsvernieuwing (DSV) .....	66
de verbetering van de positie van de vrouw .....	19	BEVOEGDHEID: STADSVERNIEUWING	
Prioritair domein 9: Fundamentele rechten van de vrouwen .....	24	• Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het	
Prioritair domein 10: Vrouwen en de media .....	25	Brussels Hoofdstedelijke Gewest (GOMB).....	72
Prioritair domein 11: Vrouwen en milieu .....	25	MINISTER BRIGITTE GROUWELS.....	74
Prioritair domein 12: Meisjes .....	27	BEVOEGDHEID: OPENBARE WERKEN	
MINISTER-PRESIDENT RUDI VERVOORT.....	29	• MIVB .....	75
BEVOEGDHEID: PLAATSELIJKE BESTUREN .....	30	BEVOEGDHEID: TRANSPORT	
BEVOEGDHEID: RUIMTELIJKE ORDENING .....	34	• Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel	
BEVOEGDHEID: MONUMENTEN EN LANDSCHAPPEN.....	35	(MIVB) .....	78
BEVOEGDHEID: GEWESTELIJKE STATISTIEK		BEVOEGDHEID: TRANSPORT	
• Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA) .....	40	• Directie Taxi's .....	85
BEVOEGDHEID: PARTNER- EN INTRAFAMILIAAL GEWELD .....	46	BEVOEGDHEID: HAVEN VAN BRUSSEL.....	89
		BEVOEGDHEID: INFORMATICA .....	93
		BEVOEGDHEID: INFORMATICA	
		• CIBG-Iristeam .....	95

MINISTER CÉLINE FRÉMAULT.....	97	STAATSSECRETARIS CHRISTOS DOULKERIDIS.....	158
BEVOEGDHEDEN: ECONOMIE, TEWERKSTELLING EN BUITENLANDSE HANDEL		BEVOEGDHEID: HUISVESTING .....	159
• MBHG .....	98	BEVOEGDHEID: HUISVESTING	
BEVOEGDHEID: WERKGELEGENHEID		• Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) .....	163
• ACTIRIS (Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling)....	102	BEVOEGDHEID: BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP	
BEVOEGDHEID: ECONOMIE		• Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) .....	167
• Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) .....	111		
BEVOEGDHEID: ECONOMIE		ANNEXE 1: RÉSULTAT STATISTIQUE PROJET PILOTE	
• Economische en Sociale raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG) .....	115	GENDERMAINSTREAMING.....	171
BEVOEGDHEID: ECONOMIE			
• Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel (GIMB) .....	117	ANNEXE 2: AFFICHE DE L'EXPOSITION « COMMENT TOUT ÇA TIENT ? » .....	174
BEVOEGDHEID: ECONOMIE			
• Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB).....	120	CUSTOMER CARE – METHODES, INTERFACE & REPORTING .....	175
BEVOEGDHEID: WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK			
• Brussels Instituut voor Onderzoek en Innovatie (INNOVIRIS) .....	122		
STAATSSECRETARIS RACHID MADRANE .....	124		
BEVOEGDHEID: STEDENBOUW .....	125		
BEVOEGDHEID: OPHALING EN VERWERKING VAN AFVALSTOFFEN EN OPENBARE NETHEID			
• Net Brussel .....	130		
STAATSSECRETARIS BRUNO DE LILLE .....	135		
BEVOEGDHEID: MOBILITEIT.....	136		
BEVOEGDHEID: GELIJKE KANSEN .....	144		
BEVOEGDHEID: OPENBAAR AMBT .....	151		
BEVOEGDHEID: ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING .....	157		



# DEEL 1

DE INITIATIEVEN VAN DE REGERING VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST  
TER BEVORDERING VAN DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN  
VOORGESTELD PER PRIORITAIR DOMEIN VAN PEKING

# Inleiding

De Verklaring en het Actieplatform van Peking, in 1995 aangenomen door 189 regeringen tijdens de Vierde Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties, vertalen het engagement van de ondertekenende regeringen om te ijveren voor een daadwerkelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Als een van de ondertekenende landen heeft België een reeks juridische instrumenten<sup>1</sup> in het leven geroepen om de toepassing van de verbintenissen van Peking te waarborgen. Ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft wettelijke middelen in het leven geroepen<sup>2</sup>:

- De Ordonnantie van 20 april 2006 verzoekt de regering van het Gewest om jaarlijks voor het Parlement een stand van zaken te geven van de vooruitgang die werd gerealiseerd inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Deze balans, het Pekingrapport, getuige van de concretisering van de verbintenissen van Peking, stelt alle acties voor die elke minister en/of staatssecretaris heeft ondernomen in het kader van zijn/haar bevoegdheden.
- De Ordonnantie van 29 maart 2012 verbindt de Regering van het Gewest tot de integratie van de “genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen”. Deze ordonnantie, die het rapporteringssysteem wijzigt dat werd ingevoerd door de Ordonnantie van 20 april 2006, zal van kracht worden aan het begin van de nieuwe legislatuur.

De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaat uit een minister-president, 4 ministers - 2 Franstaligen en 2 Nederlandstaligen - en 3 staatssecretarissen. De leden van de Brusselse gewestregering beheren de materies zoals bepaald door de gewestelijke bevoegdheden: ruimtelijke ordening, stedenbouw, stadsvernieuwing, huisvesting, openbare werken, vervoer, economisch beleid, buitenlandse handel, werkgelegenheid, leefmilieu, energie, plaatselijke besturen, wetenschappelijk onderzoek en externe betrekkingen, monumenten & landschappen, openbare netheid, ontwikkelingssamenwerking, gewestelijke statistiek, financiën en begroting, bevordering van het nationaal en internationaal imago van Brussel, waterbeleid, mobiliteit, gewestelijke en gemeentelijke informatica, toezicht op Haven van Brussel, bezoldigd vervoer van personen (Taxi's), openbare netheid, ambtenarenzaken, gelijke kansen, administratieve vereenvoudiging en brandbestrijding en dringende medische hulp.

De voorbereiding en de invoering van het gewestelijke beleid gebeurt door het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest<sup>3</sup> voor sommige bevoegdheden en door de instellingen van openbaar nut voor andere bevoegdheden.

Het Pekingrapport 2012 is het resultaat van de samenwerking tussen het kabinet van Staatssecretaris Bruno De Lille, de Cel Gelijke Kansen van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Pekingcorrespondenten van elke Administratie van het MBHG en de Instellingen van Openbaar Nut (ION), de vzw Pour la Solidarité en consulente Françoise Goffinet, genderdeskundige.

Iedere Pekingcorrespondent/-e (PC) heeft een omkadering gekregen gebaseerd op de methode van de «peer learning». Tijdens 7 workshops hebben de Pekingcorrespondenten gewerkt aan en van gedachten gewisseld over hun bijdrage qua gender en het verfijnen van de analyse van de resultaten. De rijke en transversale uitwisselingen tussen de PC's hebben ervoor gezorgd dat de kiem is gelegd voor een netwerk van Pekingcorrespondenten, dat beantwoordt aan een grote aanpassingsbehoefte. Deze werkwijze heeft er ook toe geleid dat iedere betrokkene een grotere kennis inzake gender heeft verworven.

Alle debatten en de opbouw van de bijdragen werden omkaderd en geharmoniseerd door de vzw Pour la Solidarité en Françoise Goffinet.

Om de dialoog tussen de PC's te vergemakkelijken, werd ook een elektronische zoekruimte in het leven geroepen. Alle benodigde documenten voor het opstellen van de bijdragen en een agenda van de workshops en een discussieforum vormden een stimulans voor de uitwisselingen en samenwerkingen tussen de Pekingcorrespondenten.

Het resultaat van dit werk vertaalt zich in een vlot, rijk en overvloedig Pekingrapport 2012, dat enerzijds wordt voorgesteld per ministeriële bevoegdheid en anderzijds per prioritair domein van Peking<sup>4</sup>. “De weg naar gelijkheid van vrouwen en mannen ziet er nog steeds lang en kronkelend uit. Daarom behouden de essentiële aandachtsgebieden, bepaald in het Actieplatform van Peking, hun relevantie”.<sup>5</sup>

Deze dubbele voorstelling biedt een beter beeld van de omvang van de actie die de regering heeft gevoerd inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de loop van 2012.

1 | Met name de wet van 6 maart 1996 die is opgeheven door de wet van 12 januari 2007; de herziening van titel II van de Grondwet die het principe van gelijkheid van vrouwen en mannen waarborgt en ook het institutionele mechanisme voor de oprichting van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) in 2002.

2 | Naast de twee ordonnanties vermeld in de tekst, vermelden we ook de Ordonnantie van 4/09/2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt; de Ordonnantie van 4/9/2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling; de Ordonnantie van 19/3/2009 tot wijziging van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse huisvestingscode.

3 | Het ministerie is onderverdeeld in 6 besturen, naast het Secretariaat-generaal: Bestuur Uitrusting en Vervoer (BUV) – Mوبiel Brussel, Bestuur Economie en Werkgelegenheid (BEW), Bestuur Plaatselijke Besturen (BPB), Bestuur Financiën en Begroting (BFB), Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting (BROH), Bestuur Gewestelijke Fiscaliteit (BGF).

4 | Het Actieplatform dat in 1995 werd aangenomen telt 12 prioritaire interventiedomeinen waaraan de regeringen bijzondere aandacht moeten besteden (zie Deel I van het Pekingrapport).

5 | Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Toekomst na Peking +10. Actiepijlers en uitdagingen voor de verdere uitwerking van de doelstellingen van het Actieplatform van Peking in België, 2007.

# De 12 prioritaire domeinen van Peking

Deze 12 prioritaire domeinen, benoemd door het Actieplatform dat in 1995 in Peking werd aangenomen, laten toe de interventie van de overheden in bepaalde richtingen en bij bepaalde problemen die bijzondere aandacht vereisen, te sturen. Voor elke bevoegdheid van het Brussels Gewest worden er acties gevoerd in een of meer prioritaire domeinen. Om de zichtbaarheid van de acties per prioritair domein te vergroten, stellen wij een overzichtstabel voor (zie volgende pagina), met daarin elke bevoegdheid en de prioritaire domeinen waarin ze past.

Zo blijkt uit deze tabel dat het BHG specifieke acties voert in 11 van de 12 prioritaire domeinen. Alleen het vijfde prioritaire domein, vrouwen en gewapende conflicten, is er niet in opgenomen. Er wordt wel veel aandacht besteed aan 3 prioritaire domeinen, op een transversale manier, doorheen alle bevoegdheden.

Het gaat in de eerste plaats om het zesde prioritaire domein, vrouwen en economie, dat in twee derde van de bevoegdheden aanwezig is. Dit kan eenvoudigweg worden verklaard door het belang dat de Brusselse regering hecht aan de tewerkstelling van vrouwen en hun economische empowerment. In het regeerakkoord 2009-2014 heeft ze zich er immers toe verbonden om *“specifiek de toegang voor vrouwen tot het economisch leven te bevorderen, de gelijke toegang tot werken en loopbaan te bevorderen (functie, loon, promotie, vorming) en beleidsinitiatieven uit te werken die erop gericht zijn vrouwen te helpen om voltijds actief te blijven op de arbeidsmarkt”*.

Logischerwijze is ook het achtste prioritaire domein met betrekking tot de institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw sterk aanwezig. Tot dit domein behoren immers alle maatregelen gericht op de toepassing van gendermainstreaming (uitwerking van wettelijke bepalingen, systematische productie van naar geslacht uitgesplitste gegevens, enz.). De regering had zich ertoe verbonden om de genderdimensie op te nemen in al haar beleidsdaden, steunend op naar geslacht uitgesplitste statistieken, doorheen de legislatuur. De resultaten in die zin zijn dus positief, aangezien de helft van de bevoegdheden acties heeft ondernomen om de positie van de vrouw te verbeteren vanuit institutioneel standpunt.

We merken tevens op dat het zevende prioritaire domein, dat betrekking heeft op de deelname aan de besluitvorming, even goed vertegenwoordigd is als het achtste domein. Dit ligt in de lijn van wat in het regeerakkoord werd aangekondigd: *“het verder ontwikkelen van het interne gelijkheidsbeleid binnen de gewestelijke administratie, met bijzondere aandacht voor het wegwerken van alle zichtbare en onzichtbare drempels voor de gelijke kansen van mannelijke en vrou-*

*welijke personeelsleden van het Ministerie en de ION en voor de aanwezigheid van vrouwen en mannen in leidinggevende functies.”*

De andere prioritaire domeinen zijn gelijkwaardig vertegenwoordigd. Het gaat om prioritaire domeinen waarvan de transversale dimensie niet zo uitgesproken is als voor de bovenstaande domeinen. Zij hebben logischerwijze betrekking op een beperkter aantal bevoegdheden.



## TABLEAU SYNTHETIQUE

COMPETENCIES	Instelling	Prioritair domein 1 Vrouwen en armoede	Prioritair domein 2 Vrouwen en onderwijs	Prioritair domein 3 Vrouwen en gezondheid	Prioritair domein 4 Geweld op vrouwen	Prioritair domein 5 Vrouwen en gewapende conflicten	Prioritair domein 6 Vrouwen en economie	Prioritair domein 7 Zeggenschap en besluitvorming	Prioritair domein 8 Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw	Prioritair domein 9 Fundamentele rechten van de vrouwen	Prioritair domein 10 Vrouwen en de media	Prioritair domein 11 Vrouwen en milieu	Prioritair domein 12 Meisjes
<b>Staatssecretaris Rachid Madrane</b>													
Openbare netheid	Net Brussel		X				X	X			X		
Stedenbouw	MBHG											X	
<b>Minister-president Rudi Vervoort (voorheen Charles Picqué)</b>													
Plaatselijke Besturen	MBHG						X	X	X				
Ruimtelijke ordening	MBHG												
Monumenten en Landschappen	MBHG						X		X				
Gewestelijke statistieken	MBHG								X				
<b>Minister Guy Vanhengel</b>													
Externe betrekkingen	MBHG								X				
Imago van Brussel	MBHG										X		
Financiën en begroting	MBHG						X						
<b>Staatssecretaris Christos Doulkeridis</b>													
Huisvesting	BGHH	X						X	X		X	X	
Huisvesting	MBHG	X			X					X			
Brandbestrijding en Dringende Medische Hulpverlening	DBDMH						X						X

COMPETENTIES	Instelling	Prioritair domein 1 Vrouwen en armoede	Prioritair domein 2 Vrouwen en onderwijs	Prioritair domein 3 Vrouwen en gezondheid	Prioritair domein 4 Geweld op vrouwen	Prioritair domein 5 Vrouwen en gewapende conflicten	Prioritair domein 6 Vrouwen en economie	Prioritair domein 7 Zeggenschap en besluitvorming	Prioritair domein 8 Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw	Prioritair domein 9 Fundamentele rechten van de vrouwen	Prioritair domein 10 Vrouwen en de media	Prioritair domein 11 Vrouwen en milieu	Prioritair domein 12 Meisjes
<b>Minister Brigitte Grouwels</b>													
Informatica	CIBG-IRISTEAM		X	X			X						
Informatica	MBHG						X						
Vervoer	MIVB	X			X		X	X					
Bezoldigd vervoer van personen (taxi's)	MBHG	X						X	X				
Openbare werken en vervoer	MBHG				X		X						
Haven van Brussel	Haven van Brussel			X			X		X				
<b>Minister Evelyne Huytebroeck</b>													
Milieu	BIM						X	X		X		X	X
Stadsvernieuwing	MBHG	X	X	X	X		X	X	X				
Stadsvernieuwing	GOMB						X	X				X	
<b>Minister Céline Frémault (voorheen Benoît Cerexhe)</b>													
Tewerkstelling	ACTIRIS						X		X				
Economie	Economische en Sociale Raad												
Economie Tewerkstelling Buitenlandse handel	MBHG						X	X	X	X			

COMPETENTIES	Instelling	Prioritair domein 1 Vrouwen en armoede	Prioritair domein 2 Vrouwen en onderwijs	Prioritair domein 3 Vrouwen en gezondheid	Prioritair domein 4 Geweld op vrouwen	Prioritair domein 5 Vrouwen en gewapende conflicten	Prioritair domein 6 Vrouwen en economie	Prioritair domein 7 Zeggenschap en besluitvorming	Prioritair domein 8 Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw	Prioritair domein 9 Fundamentele rechten van de vrouwen	Prioritair domein 10 Vrouwen en de media	Prioritair domein 11 Vrouwen en milieu	Prioritair domein 12 Meisjes
<b>Minister Céline Frémault</b> (voorheen Benoît Cerexhe)													
Economie	BAO	X	X					X		X			
Economie	GOMB						X	X				X	
GIMB	GIMB				X		X	X			X		
Wetenschappelijk onderzoek	INNOVIRIS			X			X						
<b>Staatssecretaris Bruno De Lille</b>													
Gelijke kansen	MBHG	X						X	X	X	X		
Partner- en intrafamiliaal geweld	MBHG				X								
Openbaar ambt	MBHG						X	X	X		X		
Administratieve vereenvoudiging	MBHG		X						X				
Mobiliteit	MBHG		X	X					X			X	

# De Cel Gelijke Kansen

Het gelijkekansenbeleid ten aanzien van de burgers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt op administratief niveau gedragen door de Cel Gelijke Kansen van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze cel werd opgericht in 2005 en maakt deel uit van de Directie Human Resources en Gelijke Kansen binnen het Secretariaat-Generaal.

Deze cel heeft een dubbele opdracht: enerzijds het beleid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen het MBHG voeren. Zo is ze verantwoordelijk voor de coördinatie van de genderstreamingpilotprojecten<sup>6</sup>.

Anderzijds moet de Cel het externe beleid inzake gelijke kansen en diversiteit voeren, dat zich in de eerste plaats richt tot de Brusselaars.

Haar acties beslaan drie beleidsprioriteiten en richten zich tot vijf doelgroepen. De politieke prioriteiten zijn: het versterken van de emancipatie, het bevorderen van de participatie aan het maatschappelijke en politieke leven en het bevorderen van het samenleven in diversiteit.

Op basis van deze doelstellingen worden specifieke acties uitgewerkt rond vijf doelgroepen: de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, de strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld, personen met een handicap (toegankelijke en gelijke omgeving voor iedereen op basis van het onafhankelijkheidsprincipe), etnisch-culturele diversiteit (gelijkheid, ongeacht nationaliteit en etnische afkomst) en LGBT (gelijkheid, ongeacht de identiteit of seksuele oriëntatie).

Om deze verschillende thema's te promoten, kent het Brussels Gewest viermaal per jaar subsidies toe aan verenigingen die actief zijn op het vlak van gelijke kansen en diversiteit in Brussel. Deze financiële steun stelt de verenigingen in staat om een groot publiek te sensibiliseren en hen te betrekken bij de

verschillende aspecten van het regionale beleid inzake gelijke kansen en diversiteit. De gesubsidieerde projecten willen met name de rijkdom van de diversiteit promoten en ruimte creëren voor ontmoetingen en voor de uitwisseling van kennis.

In 2012 hadden 22 van de 56 gesubsidieerde projecten betrekking op gender en geweld tussen partners. Deze projecten waren goed voor € 168.578 op een totaal van € 427.016 (ofwel bijna 40% van het totale budget voor subsidies). 9 bijkomende projecten van de 56 hadden betrekking op het thema LGBT, waarbinnen de genderdimensie vaak aanwezig is (goed voor € 47.470).

Bovendien krijgt het Brusselse beleid inzake gelijke kansen en diversiteit nu al drie jaar veel aandacht tijdens de Jaarlijkse Veertiendaagse van de Gelijke Kansen en de Diversiteit in november. Dit grote jaarlijkse evenement biedt de Brusselse verenigingen de kans om zich (via een projectoproep) met een concreet project te engageren voor doelstellingen die jaarlijks bepaald worden op basis van een thema van dat jaar, voor 2012 was dit "respect voor de diversiteit".

Van de 24 gesubsidieerde projecten, die allemaal een of meer activiteiten hebben georganiseerd tijdens de Veertiendaagse, hadden er 9 rechtstreeks betrekking op gender (€ 125.800 op een totaalbudget van € 273.196).

Er werd tevens een grote reclamecampagne rond dit evenement gevoerd, waardoor het beleid inzake gelijke kansen in Brussel elk jaar een grotere zichtbaarheid krijgt.

Tot de taken van de Cel Gelijke Kansen behoort ook de coördinatie van het uitwerken van het Pekingrapport. Het is de taak van de Pekingcorrespondenten (PC) die binnen iedere Administratie van het MBHG en de ION worden aangesteld, om jaarlijks een bijdrage op te stellen waarin alle acties worden voorgesteld die door hun directie of ION werden georganiseerd en om hierover

een beschouwing in termen van gender te geven. De methodologie die in 2012 werd gehanteerd geeft informatie over het doeltreffende werk dat de PC hebben verricht en hun behoeften (statistieken uitgesplitst naar geslacht binnen hun directie; reflectie in termen van gender met betrekking tot de gevoerde acties; meer informatie-uitwisselingen en goede praktijken; meer continuïteit van het werk over gender in de loop van het jaar; aandacht van de hiërarchie en hun collega's (die jaar na jaar toeneemt); opleidingen over gender en gendermainstreaming; begeleiding tijdens het opstellen van hun bijdrage).

## PRIORITAIR DOMEIN 1: VROUWEN EN ARMOEDE

Wereldwijd, en ook in het Brussels Gewest, worden vrouwen het hardst getroffen door armoede. Deze situatie vindt met name haar oorsprong in de loonkloof tussen mannen en vrouwen, het toenemende aantal alleenstaande moeders (9,5 alleenstaande moeders tegenover 3,6 alleenstaande vaders)<sup>7</sup>, de moeilijke toegang tot stabiele jobs, de aanwezigheid van vrouwen in heel wat slecht betaalde sectoren, een groter aantal loopbaanonderbrekingen, maar ook huiselijk geweld.

De erkenning van de "vervrouwelijking van de armoede" zet het Brussels Gewest er enerzijds toe aan om een beter beeld te krijgen van de specifieke behoeften van de vrouwen om vervolgens geschikte acties te ondernemen.

<sup>6</sup> | Zie Prioritair domein 8: Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw.

<sup>7</sup> | Studiedienst van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, 2007.

## KENNIS VAN DE SPECIFIEKE BEHOEFTE

Op het vlak van vervoer is het essentieel om beter te weten wat de behoeften van de vrouwen zijn, omdat zij meestal het traject afleggen tussen de verschillende stedelijke functies en in het algemeen vaker ketenverplaatsingen afleggen<sup>8</sup>. De **MIVB** heeft een instrument ontwikkeld, "De Stem van de Klant", waarmee ze de bezorgdheden van vrouwen en mannen op haar net kan analyseren. We zien weinig verschil tussen de klachten van mannen en vrouwen, maar toch zien we dat meer vrouwen problemen hebben met de tariefverhogingen (schoolabonnementen), de veiligheid, de verzadiging van het net, vertragingen, het gebrek aan burgerzin.

Ook de **Directie Taxi's** wil een beter beeld krijgen van de verschillende behoeften van de Brusselaars met het oog op acties die beter aangepast zijn aan de realiteit op het terrein via haar Tevredenheidsbarometers Gebruikers en Niet-Gebruikers van de taxi's. Het bestek voor de uitvoering van de enquête vereist naar geslacht opgesplitste gegevens en de vragenlijst en de analyse van de resultaten werden opgesteld in samenwerking met de **Cel Gelijke Kansen**. De Barometer verloopt in vier reeksen, waarvan de resultaten in 2013 gekend zullen zijn.

De Directie Taxi's stelt de gemeenten ook taxicheques ter beschikking. De universele ruilwaarde van deze cheques is vastgelegd op 5 euro. Ze worden verdeeld in sommige gemeenten en OCMW's van het Gewest. In 2012 werden 31.006 cheques besteld door 14 deelnemende gemeenten (met name Anderlecht, Oudergem, Sint-Agatha-Berchem, Evere, Etterbeek, Vorst, Ganshoren, Jette, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Gillis, Sint-Joost-ten-Node, Ukkel, Watermaal-Bosvoorde en Sint-Lambrechts-Woluwe). Uit de statistieken van vier gemeenten (Etterbeek, Ganshoren, Jette en Sint-Joost-ten-Node) blijkt dat vooral vrouwen gebruik maken van dit betaalmiddel voor de Brusselse taxi's, omdat 2134 vrouwen taxicheques hebben gekregen, tegenover 552 mannen, goed voor in totaal 2686 cheques.

Op budgettair vlak bedraagt de subsidie voor de taxicheques voor 2012 5% van het totale budget voor de taxi's.

## ACTIES

Armoede bij vrouwen heeft directe gevolgen voor hun huisvesting. De **Directie Huisvesting** voert acties om de financiële toegangsdramp tot de huisvesting te verlagen: 1) de financiering van de huurtoelage via de gemeentebedrijven (33.000 euro); 2) de verhuis- en installatietoelagen van de huurders (8.400.000 euro); 3) de steun aan verenigingen die streven naar integratie via huisvesting (2.335.633 euro); 4) de sociale verhuurkantoren (7.250.000 euro).

Hoewel deze acties nog niet geëvalueerd zijn in termen van gender, lijken ze a priori positief te zijn, omdat ze de toegang tot huisvesting voor een kwetsbare categorie van de Brusselse bevolking (voornamelijk vrouwen) vergemakkelijken.

De stijging van het aantal gendergebonden statistieken zal ervoor zorgen dat het aandeel van de doelgroep voor wie deze maatregelen bedoeld zijn nauwkeuriger geëvalueerd kan worden.

De Directie Stadsvernieuwing (DSV) voert voor elke wijk een concreet en democratisch transversaal beleid voor stadsvernieuwing dat steunt op een analyse van de behoeften van de wijken en hun bewoners. In 2012 bevatten twee studies van de vier nieuwe programma's voor stadsvernieuwing gendergebonden statistieken, dankzij de vereiste van de DSV om "rekening te houden met de specifieke problematiek van de vrouwen" en de kennisgeving van de minister die verduidelijkte dat "een aanzienlijk deel van de opleidingen en andere projecten voor socioprofessionele inschakeling toegankelijk moeten zijn voor een vrouwelijk publiek"; twee studies behandelen de kwestie van de vrouwen in de wijken; een van de programma's behandelt de prostitutie, een ander gaat over eenouderschap, de tewerkstellingsgraad bij vrouwen, vrouwen aan de haard.

De vier programma's dragen bij tot een stijging van het aantal opvangplaatsen voor kinderen van 0 tot 3 jaar via de oprichting van crèches en kinderopvang. Op het vlak van socioprofessionele inschakeling wordt de doelstelling bereikt: er zijn twee contracten die een of twee SPI-programma's speciaal voor vrouwen aanbieden.

De **Cel Gelijke Kansen van het MBHG** heeft een Colloquium gesteund dat georganiseerd werd door de vzw Flora op 15 juni 2012, naar aanleiding van hun studie over de sociale praktijken en de culturele omgeving van eenoudergezinnen van verschillende herkomst in Brussel. Tijdens deze studiedag werden heel wat standpunten uitgewisseld naar aanleiding van de enquête op het terrein van drie organisaties waaruit bleek hoe belangrijk het was om alleenstaande ouders te betrekken bij het formuleren van hun behoeften en de antwoorden erop. Een co-constructieve en holistische benadering blijkt dan ook onmisbaar voor de uitwerking van een doeltreffend beleid om op een creatieve manier tegemoet te komen aan de complexe behoeften van deze gezinnen die met armoede en uitsluiting worden bedreigd.

8 | Zie Mobiliteitsbijdrage MBHG, bevoegdheid van staatssecretaris Bruno De Lille.

## PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

Toegang tot kwaliteitsvol onderwijs is een instrument voor gelijkheid en maatschappelijke emancipatie voor vrouwen. Vrouwen met diploma's en vaardigheden krijgen gemakkelijker toegang tot de arbeidsmarkt. De beroepsopleiding maakt wezenlijk deel uit van de opvoeding. De impact van opleidingsprogramma's op vrouwen moet worden geëvalueerd opdat ze doeltreffend zijn in de strijd tegen de blijvende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van toegang tot onderwijs.

Via zijn ministerie en ION hanteert het Brussels Gewest vanzelfsprekend een beleid voor gelijke toegang tot opleidingen. De keuze van de opleidingen gekruist met het deelnamepercentage in termen van gender evenals de impact van deze opleidingen op de loopbaan van vrouwen zijn nog maar weinig in kaart gebracht.

Net Brussel beschikt over zijn eigen school waar algemene en specifieke opleidingen worden georganiseerd voor beginnende werknemers, maar ook op specifieke aanvraag: 32,68% van de opleidingsaanvragen in 2012 werd ingediend door vrouwen. Net Brussel organiseert ook opleidingen op maat, met als hoofddoel het ondersteunen van vrouwen die moeilijkheden ondervinden met werken in een overwegend mannelijk milieu (1% vrouwen in de operationele diensten van Net Brussel).

De **Directie Stadsvernieuwing** is verantwoordelijk voor de wijkvernieuwingprogramma's via welke alle ondersteunde verenigingen de capaciteit van de vrouwen willen versterken om actief deel te nemen aan de ontwikkeling van hun wijk: opleidingen voor vrouwelijke nieuwkomers, alfabetiseringscursussen, cyberpunten, kookworkshops, workshops voor een beter energieverbruik, vooropleidingen, ... Door deze activiteiten krijgen deze vrouwen een ander beeld van hun wijk, komt er meer culturele openheid, komt er een einde aan hun isolement en leggen ze nieuwe sociale contacten.

**Mobiel Brussel** werkt actief mee aan de emancipatie van vrouwen die, op het vlak van mobiliteit, de meeste verplaatsingen in de stad maken. De opleiding "Dames, ga fietsen!", een organisatie van de vzw Pro Vélo, wil vrouwen leren fietsen in het verkeer, laten proeven van fietsplezier - een goedkoop transportmiddel. In 2012 kregen 150 vrouwen een opleiding, goed voor in totaal 1800 opleidingsessies.

Op het vlak van verkeersveiligheid, en meer bepaald tijdens de jaarlijkse preventiecampagnes, legt Mobiel Brussel bij de inschrijvers de nadruk op de aanwezigheid van het gendersaspect: seksistische stereotypen moeten worden vermeden, er moet een respectvol beeld van de vrouw worden gegeven en vooral moet deze doelgroep worden bereikt met behulp van de geschikte communicatiemiddelen, -tools en manieren.

De DBDMH heeft in 2006 een school voor jonge brandweerlieden opgericht. Deze richt zich tot studerende jongens en meisjes van 15 tot 18 jaar en wil hen een opleiding bieden, gespreid over drie academiejaren. Deze opleiding vergemakkelijkt het verkrijgen van het brevet van kandidaat-brandweerman/-vrouw en kandidaat-ambulancier en bereidt jongeren voor op het wervingsexamen van brandweerman/-vrouw. Dit instrument wil jonge meisjes tevens wijzen op de mogelijkheden om te kiezen voor het beroep van brandweerman/-vrouw.

## PRIORITAIR DOMEIN 3: VROUWEN EN GEZONDHEID

De Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) definieert gezondheid als "niet alleen de afwezigheid van ziekte, maar een staat van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn"<sup>9</sup>. De sociale ongelijkheden waarvan vrouwen wereldwijd, en ook in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het slachtoffer zijn, hebben een invloed op hun gezondheid en hun toegang tot de gezondheidszorg.

Het Brussels Gewest werkt aan verschillende soorten acties gericht op de behoeften van mannen en vrouwen inzake wetenschappelijk onderzoek en preventie.

### WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

**Innoviris**, het Brussels Instituut voor Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie, promoot en ondersteunt technologische innovatie via de financiering van onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten van in Brussel gevestigde onderzoeksbedrijven en instellingen. In zijn impulsprogramma Life Sciences financiert Innoviris een project voor meer economische slagkracht, BruBreast, om op genetische wijze een groot deel van de bevolking te kunnen identificeren dat te kampen heeft met borstkanker en dat helemaal niet gebaat is met een behandeling gebaseerd op anthracyclines en dat dit deel van de bevolking dus voor secundaire effecten van deze behandeling zou kunnen behoeden (budget van 2.616.420 euro voor 6 jaar).

In zijn programma voor de omvorming van de onderzoeksresultaten in een concrete toepassing die op de markt kan worden gebracht door een nog op te richten spin-off, financiert Innoviris het "Plate-forme d'aide à l'annotation standardisée en mammographie digitale et au diagnostic du cancer du sein" (budget van 93.000 euro voor 1 jaar, na een eerste toelagen van 162.450 euro voor 2 jaar).

### PREVENTIE

Net zoals het MBHG organiseren de **Haven van Brussel** en het **Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest** (CIBG) acties in het kader van borst- en prostaatkranscreening. De werknemers van de Haven van Brussel krijgen ook een tegemoetkoming in de bevallingskosten (5 aanvragen in 2012) en de geboortepremies (3 in 2012).

<sup>9</sup> | [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/fr/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/fr/)

De **Directie Stadsvernieuwing** ondersteunt via de Wijkcontracten innovatieve projecten voor de volksgezondheid - praatgroep Heyvaert, videoreportage, dieetsessies – en duurzame voeding – vzw Bouillon de culture, die vanuit alfabetiseringsgroepen werkt aan duurzaam koken, sensibilisering voor biologische voeding en biomanden.

**Mobiel Brussel** helpt mee het risico voor de ontwikkeling van cardiovasculaire aandoeningen (vrouwen lopen een hoger risico) te bestrijden via de heruitgave van zijn “Stap- en fietskaart”, de Bike Experience, die de Brusselaars wil aanmoedigen om met de fiets naar het werk te gaan (in 2012 75,11% vrouwelijke bikers), de ontwikkeling van de tweede fase van het Villo-systeem. De invoering van het actieplan verkeersveiligheid 2011-2020 houdt rekening met de genderverschillen in de aanpak en het in de praktijk brengen van de maatregelen (met name met de genderspecifieke gegevens van de verkeersongevallen).

## PRIORITAIR DOMEIN 4: GEWELD OP VROUWEN

Wat de strijd tegen iedere vorm van geweld op vrouwen betreft, werkt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan drie parallelle pijlers: geweld op het werk; preventie en overleg over gendergerelateerd geweld en veiligheid in de openbare ruimte.

### GEWELD OP HET WERK

In het algemene kader van het preventiebeleid met naleving van de wettelijke voorschriften inzake het psychosociale welzijn op het werk dat binnen het Gewest wordt gehanteerd, werden risicoanalyses uitgevoerd die geleid hebben tot de interne aanstelling van vertrouwenspersonen die gecontacteerd kunnen worden bij geweld en/of ongewenst gedrag. Dit is het geval voor

het **MBHG, Net Brussel**, de **Haven van Brussel** en de **GIMB**, die deze acties aan bepaalde inrichtingen/aanpassingen van de arbeidsposten koppelt.

Bij de MIVB werd een interne, bijzonder uitgewerkte procedure ingevoerd voor de opvang van (m/v) medewerkers die met een kritieke situatie worden geconfronteerd, en dit voor de drie vervoerswijzen (bus, metro en tram), te beginnen met de Directie Security. Deze procedure omvat de opvang van slachtoffers door collega's-vrijwilligers die hiervoor een tweedaagse opleiding volgen (in 2012 volgen 190 op 800 personen deze opleiding).

Een genderanalyse van de incidenten waarvoor de slachtoffers hulp nodig hadden wordt gemonitord voor alle vervoerswijzen en er worden ontwikkelingsperspectieven aangekondigd via een Employee Assistance Program.

### PREVENTIE VAN EN OVERLEG OVER GENDERGEWELD

De **gewestelijke coördinatie voor partner- en intrafamiliaal geweld van het MBHG** werd opgericht in 2006 binnen de **Cel Gelijke Kansen** en haar belangrijkste taak bestaat uit het beheer van het gewestelijk overlegplatform inzake geweld, waaraan hoofdrolspelers op het terrein deelnemen die niet tot het ministerie behoren en die werken aan de problematiek van het partnergeweld in het BHG. Dit platform werkt met werkgroepen: “Politie/Justitie”, “Psychosociale bijstand en gezondheidszorg”, “Gemeentelijke vertegenwoordiging” en telt 157 leden (117 vrouwen en 40 mannen). Het jaarlijks budget bedraagt 78.000 euro (50% ten laste van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen; 50% ten laste van de minister-president). Het platform werd ook opgenomen in een overeenkomst (en een subsidie van 17.400 euro) met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).

De gewestelijke coördinatie organiseert opleidingen (rond gedwongen huwelijken, geweld als mogelijke diagnose voor artsen en gezondheidswerkers), sensibiliseringscampagnes (“I love you”, voor jongeren; de “wittelintencampagne”, voor het grote publiek) en stelt cijfer- en genderevaluaties van deze acties op.

Naar aanleiding van een evaluatie van de tevredenheid van haar leden, waarbij 90% van de deelnemers het platform beschreef als een belangrijke plaats waar ze 75% van de antwoorden op hun vragen vinden, wil deze structuur nu meer transversaal te werk gaan door zijn leden uit te breiden tot structuren als de DBDMH (ledenmix). Bovendien wil ze een meer betrokken worden bij de politiek, met name inzake huisvesting en echtelijk geweld.

Dit werd geïnitieerd tijdens de discussies over de herhuisvestingstoelagen, die zouden moeten goedgekeurd worden in de komende maanden.

De **Directie Huisvesting** verwijst in dit verband naar enkele interessante initiatieven van de Sociale Verhuurkantoren (SVK), die samenwerkingsovereenkomsten sluiten met opvanghuizen voor vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld (met of zonder kinderen) en individuele appartementen of studio's aanbieden, waar deze personen terecht kunnen en worden geholpen in hun verdere ontwikkeling.

### VEILIGHEID IN DE OPENBARE RUIMTE

Op het eerste gezicht is de openbare ruimte gemengd. Nochtans blijft dit een ruimte waar het grote onevenwicht tussen mannen en vrouwen zich vertaalt in een groter gevoel van onveiligheid bij vrouwen (gemiddeld voelt 10% van de vrouwen zich vaak of altijd onveilig, tegenover 5,6% van de mannen)<sup>10</sup>.

10 | Irene ZEILINGER, « La Famille protégée... et dehors c'est dangereux », FBI – Les fausses bonnes idées pour les femmes, n° 9, Université des Femmes, 10 février 2012. Les chiffres sont issus du Moniteur de la Sécurité.



Op het vlak van veiligheid maakt de **Directie Infrastructuur van het Openbaar Vervoer** werk van de verbetering van de kwaliteit van de vervoersinfrastructuur om dit gevoel van onveiligheid bij vele vrouwen te verminderen: meer camera's in de metrostations, SESAME-poortjes, een betere verlichting, andere vloerbekleding.

Na de uitzending van de documentaire "Femme de la rue" van Sofie Peeters heeft de **MIVB** meegewerkt aan de sensibiliseringscampagne in de strijd tegen seksisme en ongewenste intimiteiten in de openbare ruimte: "Handen af! Stop seksisme". Zes maanden lang heeft een tram met de slogan "De weg naar m'n hart loopt niet via mijn billen" door de straten van Brussel gereden. De ministers Joëlle Milquet, Fadila Laanan, Emir Kir en Bruno De Lille hebben deze campagne eveneens ondersteund.

De genderanalyse van de openbare ruimte door de vzw Garance en met de steun van de Directie Stedenbouw (49.000 euro) gaat uit van de methodologie van de verkenningswandeling – een analysetool opgericht door de vrouwenbeweging en vaak gebruikt in Québec. Dit zijn begeleide wandelingen van groepen vrouwen tijdens welke de deelnemers de externe elementen die aanleiding geven tot een gevoel van onveiligheid of veiligheid waarnemen, ervaren en trachten te begrijpen.

De verkregen resultaten werden gepubliceerd in een tweetalige brochure die met name werd verspreid tijdens een colloquium in september 2012<sup>11</sup>.

## PRIORITAIR DOMEIN 5: VROUWEN EN GEWAPENDE CONFLICTEN

In dit prioritair domein van Peking werd geen enkele regeringsactie gehouden.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

Hoewel er steeds meer vrouwen op de arbeidsmarkt zijn – in het Brussels Gewest werd in 2012 meer dan de helft van de betaalde banen ingevuld door vrouwen (50,2%) – moeten we vaststellen dat de ongelijkheden op professioneel vlak blijven bestaan: "De werkgelegenheidsvoorwaarden, met name in termen van toegang tot de arbeidsmarkt van de werknemers, lonen, statuten, verantwoordelijkheden of ook nog deeltijdse arbeid blijven verregaand nadelig voor vrouwen. Bijgevolg zijn zij in ruimere mate dan mannen blootgesteld aan armoederisico's."<sup>12</sup>

Voor een doeltreffende aanpak van de ongelijke behandeling tussen vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt is sociaal overleg onmisbaar. De Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG), samengesteld uit vijf permanente commissies, waaronder de Commissie Diversiteit, Gelijke Kansen en Armoede, heeft op 20 september 2012 een initiatiefadvies ingediend waarin het de sociale gesprekspartners uitnodigt om de gelijkheidsbeginsels in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een vaste vorm te geven via 6 concrete acties en 11 aanbevelingen.

Naast het sociale overleg om de deelname van de vrouwen aan het economische leven te vergroten, voert het Brussels

Hoofdstedelijk Gewest tal van acties op het vlak van wetenschappelijk onderzoek; de toegang voor vrouwen tot tewerkstelling; de toegang voor vrouwen tot het oprichten van ondernemingen; betere arbeidsvoorwaarden voor vrouwen; de combinatie werk en privéleven; de toegang voor vrouwen tot typisch mannelijke beroepen en de toegang voor vrouwen tot diensten.

## WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

Prospective Research for Brussels (totaal budget van ong. 2,8 miljoen euro). Deze actie is bedoeld om onderzoek in specifieke vakgebieden van het gewest te financieren om zo mee na te denken over de ontwikkeling van het BHG in deze domeinen. Verschillende gefinancierde onderzoeken resulteren in een samenwerking met een of meer gewestelijke instanties/actoren op het terrein die actief zijn in deze thematiek. Deze projecten worden in een eerste fase gefinancierd voor een periode van 2 jaar, die nadien kan worden verlengd met 1 of 2 jaar. Innoviris staat in voor de jaarlijkse opvolging. Enkele van de projecten die worden gefinancierd met het budget 2012:

- "Huiswerk in een internationale stad: tussen formaliteit en informaliteit". Totaalbudget van € 162.241 voor 2 jaar, na een eerste financiering van € 129.410 voor 2 jaar.
- "Ervaringen van werknemers in micro- en kleine ondernemingen in het BHG: Indicatoren van welzijn in het dagelijks leven". Budget van € 186.105 voor 2 jaar.
- "Trajecten van eenoudergezinnen op het gebied van tewerkstelling en huisvesting. Subsidie van € 160.369 voor een periode van in totaal 4 jaar.

<sup>11</sup> | Voor meer informatie over deze genderanalyse van de openbare ruimte, zie Prioritair domein XI: Vrouwen en milieu.

<sup>12</sup> | Voor meer informatie over deze genderanalyse van de openbare ruimte, zie Prioritair domein XI: Vrouwen en milieu.



## TOEGANG VAN VROUWEN TOT TEWERKSTELLING

In termen van toegang tot tewerkstelling telde het Gewest in 2012 gemiddeld 107.854 werkzoekenden, onder wie 47,2% vrouwen. De vaststellingen van genderongelijkheid, zowel inzake de toegang tot tewerkstelling als op het vlak van arbeidsvoorwaarden werden vaak herhaald. Deze ongelijkheden zijn nog uitgesprokener voor vrouwen met een vreemde nationaliteit of van vreemde herkomst, en in het bijzonder voor laaggeschoolde vrouwen.

**Actiris** en zijn talrijke (170) partners bieden een brede waaier aan inschakelingsprogramma's die tegemoetkomen aan de moeilijkheden waarmee werkzoekenden worden geconfronteerd. Net zoals in 2010 en 2011 maakten vooral vrouwen gebruik van deze gemengde programma's (59%). Deze vaststelling kan worden verklaard door de cumulatie van een aantal kenmerken: hoge werkloosheidsgraad, lage tewerkstelbaarheid, lage scholing, discriminatie bij de aanwerving. Ondanks het gemengde karakter van de inschakelingsprogramma's vormen ze in een dergelijke context een echte hefboom die vrouwen, en meer bepaald "herintredende" vrouwen, toegang tot tewerkstelling verleent.

Het budget voor de programma's is goed voor 70,12% van het totale budget van Actiris.

We vermelden met name het programma Begeleiding bij de Uitwerking van een Beroepsprogramma (BUBP), bedoeld om werkzoekenden te helpen om een duidelijk en realistisch beroepsproject uit te bouwen. Er nemen zes operatoren (Bruxelles Laïque, Daoust Interim, Labo d'Ergologie, Maks Kurasaw Tewerkstelling, Plaatselijke Opdrachten van Vorst en Sint-Joost) deel aan dit project en het aandeel vrouwen van 25 tot 45 bedraagt 60%.

De actie "Een ouder, een job" is een antwoord op een steeds groter wordende doelgroep die wordt geconfronteerd met een bijzonder probleem: eenoudergezinnen (70.000 in het BHG),

meestal een alleenstaande moeder met kind(eren). Daoust heeft dit project binnengehaald, dat zich richt tot werkzoekende gezinshoofden. Via groepsmodules en individuele gesprekken wordt een balans opgemaakt van de mogelijkheden voor kinderopvang, een keuze voor beroepsoriëntatie en een beheersing van relevante tools in de zoektocht naar een job.

Naast deze gemengde programma's ondertekenen Actiris en Bruxelles-Formation samenwerkingsovereenkomsten met instanties die opleidingen aan vrouwen aanbieden (Interface 3, Cobeff, Gaffi, Infor-Femmes, Buurthuis Helmet). In 2012 werden 13 modules georganiseerd, waaraan steeds meer vrouwen deelnemen.

Het BYEP, Brussels Young Exporters Program, is een opleidingsprogramma voor buitenlandse handel dat wordt georganiseerd door Brussel Invest & Export in samenwerking met de vzw CEVORA en Bruxelles Formation. Het programma richt zich tot jonge werkzoekenden met een universitair diploma die, na een theoretische opleiding, een stage van zes weken volgen in een Brussels exportbedrijf en een stage van twee maanden in het buitenland. Ook het programma "Import/Export Assistent" (IEA) biedt jonge afgestudeerde werkzoekenden een theoretische opleiding in buitenlandse handel, gevolgd door een stage van tien weken in een Brussels exportbedrijf.

Beide programma's kunnen goede cijfers voorleggen (85% van de deelnemers is binnen zes maanden na de stages aan het werk) en het aantal vrouwelijke deelnemers neemt toe (8 van de 15 stagiairs).

Op het vlak van inschakelingsprojecten in de Wijkcontracten (**Directie Stadsvernieuwing – DSV**) richten heel wat van de aangeboden opleidingen zich uitsluitend en/of voornamelijk op vrouwen: kinderopvang, horeca (sociaal restaurant), opleidingen gekoppeld aan stadecologie - studierichtingen met uitzicht op een baan (watertechnicus, groene daken).

De DSV wil hieromtrent dat de SPI-operatoren het genderprobleem stroomopwaarts integreren zodat mannen en vrou-

wen op een meer gelijke manier worden behandeld in al deze opleidingen.

## TOEGANG VOOR VROUWEN BIJ HET OPRICHTEN VAN ONDERNEMINGEN

Het **Brussels Agentschap voor de Onderneming** (BAO) promoot en ontwikkelt de ondernemingszin in het Gewest en voert studies uit om een beter inzicht te krijgen in de genderprofielen van de Brusselse (m/v) ondernemers. Daar waar het aantal vrouwelijke zelfstandigen sinds 2000 redelijk constant is gebleven (8%), is het aantal zelfstandige helpsters in 2003 sterk gestegen (72%). Het BAO brengt ook de mensen in kaart die een professioneel project willen opzetten in het BHG of die een beroepsactiviteit uitoefenen, via het telefoonnummer 1819, waar 41% van de oproepen afkomstig is van vrouwen tegenover 59% van mannen.

In samenwerking met het **Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het MBHG** ondersteunt het BAO vrouwelijke ondernemers via Brussels Pioneers, een specifieke vereniging voor de begeleiding van vrouwen die een onderneming willen oprichten.

Om vrouwelijke ondernemers met een laag inkomen te bereiden, stelt de **GIMB** vrouwen haar filiaal BRUSOC ter beschikking (gericht op lokale en sociale economie), dat professionele diensten, opleidingen, toegang tot de markt biedt. In 2012 had 37% van de behandelde dossiers betrekking op vrouwen.

## VERBETERING VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN

De werving binnen het Ministerie en de ION hanteert een gelijkheidsbeginsel, zodat de burgers gelijke kansen hebben op werk in een openbaar ambt, en waarborgt de principes van objectiviteit en neutraliteit bij de werving. Dit geldt ook voor opleiding en loopbaanbeheer.

Het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Instellingen voor Openbaar Nut (ION) beschikken over personeelsgegevens volgens geslacht.<sup>13</sup>

Bovendien heeft de **Cel Gelijke Kansen** in 2012 een volledig statistisch rapport opgesteld over de verscheidenheid van het personeelsbestand van het ministerie. Dit rapport bevat informatie over de verschillende doelgroepen van het diversiteitsbeleid van het MBHG (m/v, personen met een handicap, laaggeschoolde jongeren, mensen jonger dan 26 en ouder dan 55 jaar). Dit rapport bevat gedetailleerde statistische analyses van de m/v-situatie op verschillende vlakken: niveau, graad, rang, statuut, taalrol, leeftijdscategorie, indienstneming, werving, benoeming, overplaatsing, prestatieregeling, verlof en opleiding. De evolutie van het personeelsbestand over de laatste tien jaar wordt geanalyseerd.

De volgende stap wordt de samenstelling van genderindicatoren die zullen helpen om de eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen binnen het ministerie van het BHG en de ION weer te geven.

## TELEWERKEN

Na aanneming van het besluit van de regering van het BHG van 3 mei 2012 tot vastlegging van de richtlijnen voor telewerken heeft het ministerie deze nieuwe arbeidsvorm in het MBHG ingevoerd. Dit is ook het geval voor de meeste ION.

De methode voor de implementatie van telewerken is niet gelijk, maar alle gendercijfers van de participatie aan telewerken worden meegedeeld.

Het **BIM** heeft de impact van deze nieuwe manier van werken op de (m/v) werknemers geëvalueerd. Uit het onderzoek blijkt dat de (m/v) werknemers doorgaans tevreden zijn en dat de vrouwelijke werknemers meer telewerkdagen vragen; dat de

relatie met de collega's ongewijzigd blijft; dat er een aanpassingsperiode nodig was om het werk op kantoor en het telewerken op elkaar af te stemmen; dat meer vrouwen dan mannen van oordeel zijn dat telewerken zorgt voor een betere combinatie werk en privéleven (52,25%), terwijl 59,25% van de mannen van mening is dat er niets is veranderd.

Na de positieve evaluatie, heeft de BIM besloten om het aantal (m/v) telewerkers uit te breiden, om rekening te houden met de gegevens van de evaluatie, om zich te verdiepen in de vraag van de combinatie werk en privéleven en om mannen en vrouwen gelijke toegang tot telewerken te bieden.

Het telewerk werd ingevoerd binnen de BGHM in september 2012. 15 mannen en 24 vrouwen op de 118 medewerkers hebben een aanvraag ingediend. Van de 10 mannen en 12 vrouwen die een akkoord gekregen hebben, werken er 21 voltijds (10 mannen en 11 vrouwen) en 1 deeltijds (1 vrouw).

Bij de **MIVB** wordt een gelijkaardige analyse aangekondigd voor 2013.

## VADERSCHAPSVERLOF

De Coördinatie Gelijke Kansen binnen de Directie Specifieke Initiatieven van het **Bestuur Lokale Besturen** heeft een brochure van 20 pagina's uitgebracht naar aanleiding van de 10e verjaardag van het vaderschapsverlof. De inhoud van de brochures bestaat uit vrijwillige getuigenissen van ambtenaren. De brochure benadrukt hoe belangrijk vaderschapsverlof op het vlak van gelijke kansen is.

16 van de 19 gemeenten hebben de brochure verspreid (2600 ex. in het NL en 11.400 in het FR).

## COMBINATIE WERK EN PRIVÉLEVEN

In het kader van een beter evenwicht tussen werk en privéleven, maar ook van een betere tewerkstelling van mensen die een SPI-programma volgen, formuleert het Brussels Gewest een transversaal antwoord op de toenemende problematiek van het nijpende tekort aan plaatsen in de kinderopvang.

Het kinderdagverblijf van Actiris vangt, op twee locaties, 405 kinderen op, van wie 223 in tijdelijke opvang (voor werkzoekenden), 128 in de crèche (voor wie werk heeft gevonden) en 54 in beide stelsels. Via de samenwerking met andere Brusselse opvangplaatsen kan de kinderopvang voor werkzoekenden die een opleiding of een ander initiatief voor socioprofessionele inschakeling volgen, nog worden uitgebreid: 13 partners, goed voor 96 plaatsen (206 kinderen opgevangen in 2012).

De **GOMB** neemt, in het kader van haar stadsvernieuwingsopdracht, crèches op in de renovatieprojecten. Daarna worden ze overgelaten aan de gemeenten in kwestie. De projecten die tussen 2013 en 2015 zijn gepland, zijn: 1) Dewez in Jette (24 plaatsen); 2) Matérielux in Anderlecht (24 plaatsen), Tivoli in Brussel-Stad (2 crèches voor 48 plaatsen); Passer in Anderlecht (waarschijnlijk 24 plaatsen).

In het kader van haar opdracht inzake economische ontwikkeling heeft de GOMB de vestiging van een centrum voor kinderopvang, 't Zonnetje, goedgekeurd: 22 kinderen van 0 tot 3 jaar. De crèche moet de bedrijven die actief zijn op in de omgeving gelegen sites een meerwaarde bieden.

De **wijkcontracten** dragen in belangrijke mate bij tot de stijging van het aanbod aan opvangplaatsen voor kinderen van 0 tot 3 jaar. In WC's die in 2012 werden bestudeerd, staan 5 crèches op het programma, voor een bedrag van € 4.216.690 en in totaal 152 plaatsen.

<sup>13</sup> | Zie de bijdrage "Openbaar ambt" en de respectieve bijdragen van alle ION.

Deze contracten (met de oude programmaties) bieden het enorme voordeel dat ze zorgen voor verscheidenheid in het plaatsenaanbod doordat de opvangtypes worden uitgebreid: crèches, multi-opvang en co-opvang. Door deze verscheidenheid kan beter worden tegemoetgekomen aan de verschillende behoeften van de bevolkingsgroepen in kwestie. Op het vlak van co-opvang, een alternatieve en meer familiale vorm van buurtopvang, blijft de rem van het precaire statuut van de banen.

## TOEGANG VOOR VROUWEN TOT TYPISCH MANNELIJKE BEROEPEN

Op het vlak van werving gaat bijzondere aandacht naar bepaalde functies: typisch mannelijke beroepen: chauffeurs bij de **MIVB**, parkwachters bij het **BIM**, brandweerman bij de **DBDMH**, vuilnisophalers bij **Net Brussel**, sluiswachters in de **haven van Brussel**, informatici bij het **CIBG**.

Voor al deze bijzondere functies is het moeilijk om vrouwen te werven.

Dit gebeurt op verschillende manieren. De resultaten van deze acties worden gemeten en meegedeeld in het volgende Pekingrapport.

De MIVB (5% lijnverantwoordelijken; 8,60% vrouwen op een totaal van 7000 medewerkers) heeft haar wervingscampagne vrouwelijkt (slogan, foto's, spots), om duidelijk te maken dat ze vrouwen en mannen wil aantrekken.

Het BIM (1% banen van niveau E; 39;89% vrouwen in totaal) heeft gekozen voor de aanwerving van een referentiepersoon om een vrouwelijktingsplan te lanceren, met cijferdoelstellingen.

De DBDMH telt 5 vrouwen (5 brandweervrouwen en 1 vrouwelijke officier) in zijn operationele kader, dat voorts 922 mannen telt. Na de normen van sommige fysieke proeven te hebben gewijzigd, wil de DBDMH analyseren welke remmen vrouwen

tegenhouden om zich in te schrijven voor de examens; de nodige materiële aanpassingen uitvoeren om vrouwelijke leden van de brandweer te verwelkomen (douches, kleedkamers); een beroep doen op de brandweerschool (voor jongens en meisjes van 15 tot 18 jaar) om ervoor te zorgen dat er meer roepingen zijn.

Binnen de operationele diensten van Net Brussel (1% vrouwen op 2075 mensen) zijn er aangepaste arbeidsomstandigheden voor zwangere vrouwen. Net Brussel wil gebruik maken van een communicatie die meer vrouwen ertoe aanzet om te solliciteren tijdens zijn wervingscampagne.

De haven van Brussel telt 2 vrouwelijke sluiswachters, tegenover 24 mannen (7,69% vrouwen in totaal). Voordat de twee vrouwen werden aangenomen, werden er aanpassingswerken uitgevoerd aan de sluisen van Anderlecht en Molenbeek (aparte kleedkamers, douches en toiletten).

Het CIBG wil tijdens de wervingscampagnes werken aan de vrouwelijking van de invulling van beroepen alsook aan de verspreiding van het imago van een vrouwvriendelijke organisatie. In 2012 waren 33% van de nieuwe werknemers vrouwen (tegenover 18% in 2011). De posten die de nieuwkomers bekleeden, worden echter niet meegedeeld.

Innoviris heeft de slogan van haar sensibiliseringsactie om jonge meisjes aan te zetten om voor een wetenschappelijke loopbaan te kiezen veranderd van "Later word ik... Einstein ..." in "Later word ik... Einstein/Marie Curie".

## TOEGANG VOOR VROUWEN TOT DIENSTEN

Om discriminatie te vermijden moet de gelijke toegang tot diensten structureel worden gecontroleerd en, in voorkomend geval, worden verbeterd. Met het oog op een dergelijke monitoring wil het Gewest in de eerste plaats een beter inzicht in zijn beleid krijgen.

Het pilootproject Gendermainstreaming<sup>14</sup>. Het **Bestuur Financiën en Begroting (BFB) van het MBHG** heeft in 2011 een indicator samengesteld voor de opvolging van het aantal weigeringen van belastingvrijstelling voor gezinshoofden voor vrouwen die deeltijds werken. Na een evaluatie van de resultaten door het BFB in 2012 bleek dat vrouwen meer dan tweemaal meer te maken krijgen met een weigering van belastingvrijstelling voor deeltijds werk dan mannen. Dit besluit moet echter worden gerelativeerd, er werken immers ook meer vrouwen deeltijds.

Dankzij deze ervaring kan het BFB nu statistieken onderzoeken die zijn uitgesplitst naar geslacht, een indicator samenstellen en een analisenota opstellen. Ze zullen in de toekomst dus gemakkelijker een administratieve praktijk kunnen monitoren en de mogelijke impact ervan inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen kunnen evalueren.

De **Directie Monumenten en Landschappen (DML)**, ook pilootproject Gendermainstreaming, wilde op deze manier te weten komen hoeveel vrouwen gebruik maken van de subsidie Klein Erfgoed en bijzondere aandacht besteden aan het geslacht tijdens het bedenken van de informatie- en reclamecampagnes voor het publiek van de achtergestelde wijken. Deze informatie werd verzameld via de toevoeging van een vakje "Geslacht" in het subsidieaanvraagformulier.

De cijfers uit 2012 zijn niet duidelijk genoeg om er conclusies uit te trekken. De steekproef zal volgend jaar worden uitgebreid. En naar gelang de resultaten zullen er maatregelen worden getroffen.

De DML wil dit probleem transversaal aanpakken, met het team Klein Erfgoed, de gemeenten, de wijkverenigingen, de lokale netwerken en de overige directies van het BROH.

14 | Zie Prioritair domain 8: Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

De evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de besluitvorming is een fundamentele uitdaging voor het evenwicht tussen mannen en vrouwen. Om een einde te maken aan de discriminatie waarvan veel vrouwen het slachtoffer zijn, moeten ze meer deelnemen aan het besluitvormingsproces.

Uit de statistische gegevens<sup>15</sup> blijkt dat vrouwen slecht vertegenwoordigd zijn in de drie hoogste rangen van de hiërarchie van het MBHG (ondanks een vernieuwing in de Directieraad, waar 20% van de ambtenaren van rang A5 een vrouw is).

Het Brussels Gewest is zich al jaren bewust van deze ondervertegenwoordiging en streeft naar een meer evenwichtige vertegenwoordiging in de beslissingsinstanties, met behulp van de wetgeving, de lokale overheden en goede praktijken.

### WETGEVING

De **Ordonnantie van 5 juli 2001** tot wijziging van de ordonnantie van 27 april 1997 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen bepaalt dat de verhouding leden van hetzelfde geslacht maximaal 2/3 van het totale aantal leden mag bedragen.

In 2012 respecteerden 9 van de 13 adviesorganen de 2/3-regel. De situatie kan als bemoedigend worden omschreven.

Van de vier "achterblijvers hebben het Regionaal Comité van Advies voor de Taxi's en de Verhuurde Voertuigen met Chauffeur en de Coördinatiecommissie Werven een afwijking gekregen, gezien het overwegend mannelijke karakter van hun respectieve sector.

De Raad van het Wetenschapsbeleid (30%) en de Regionale Mobiliteitscommissie (32,3%) hebben bijna de vereiste 33% bereikt. Voor de Raad van het Wetenschapsbeleid gaat het om een tijdelijke situatie, aangezien de vernieuwing van de mandaten voorzien is in januari 2013. Alle adviesorganen die de geldende wetgeving niet naleven, ook diegenen met een afwijking, worden herinnerd aan de sancties waaraan ze zich blootstellen.

Wat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur van de paragewestelijke instellingen van openbaar recht of nut betreft, voorziet de **Ordonnantie van 4 september 2008**<sup>16</sup> dat maximaal 2/3 van de leden, aangesteld door de Regering, van hetzelfde geslacht mag zijn.

Van de zes paragewestelijke instellingen waarop de ordonnantie betrekking heeft, zijn er al vier in orde met de wetgeving. De GIMB, waarvoor de ordonnantie nog niet van toepassing is - geen verkiezingen sinds 2009 - en de MIVB moeten zich nog in regel stellen.

In de toekomst zal het principe van evenwichtige vertegenwoordiging in leidinggevende instanties worden uitgebreid tot alle benoemingen die de regering doet in alle rechtspersonen.

### LOKALE BESTUREN

Binnen het **Bestuur Lokale Besturen** (BLB) bestaat er een Coördinatie Gelijke Kansen die bedoeld is om de integratie van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de 19 gemeenten te bevorderen. Het Netwerk van ambtenaren belast met de gelijkheid van kansen heeft een interessante dynamiek ontwikkeld dankzij de bekwaamheden en de motivatie van de ambtenaren.

Het Bestuur Lokale Besturen, bevoegd voor de lokale besturen, heeft een opleiding georganiseerd voor de oprichting van een politieke blog voor de kandidaten van de verschillende Franstalige en Nederlandstalige partijen. Van de deelnemers aan

deze opleiding was 54% vrouw en 46% man.

Het BLB heeft ook genderstatistieken bijgehouden per aantal stemmen, zetels per lijst en per functie.

Uit deze cijfers blijkt dat 43,6% van de verkozenen een vrouw is (2006: 41%).

46% van de gemeenteraadsleden is een vrouw.

Er zijn 35,2% vrouwelijke schepenen en burgemeesters.

Het is betreurenswaardig dat er een verschil van meer dan 10% is tussen het aantal vrouwen dat is verkozen en de vrouwen die een uitvoerend mandaat bekleden. Temeer daar dit verschil groter is geworden sinds de vorige verkiezingen.

### GOEDE PRAKTIJKEN

Een gebrek aan assertiviteit wordt vaak aangehaald als argument om het gebrek aan vrouwen in leidinggevende functies te rechtvaardigen. Het **Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest** wilde aantonen dat vrouwen interesse hebben voor managementfuncties door het Top Skills-programma van Selor voort te zetten bij de vrouwen van het MBHG. Dit project wil vrouwen helpen om zich beter bewust te worden van hun managementvaardigheden door hen aan dezelfde selectievoorwaarden als topmanagers te onderwerpen. 153 Franstalige vrouwen en 8 Nederlandstalige vrouwen hebben gesolliciteerd om deel te nemen aan het project (op 298)<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Cf. la contribution « Fonction publique ».

<sup>16</sup> Ordonnantie van 4 september 2008 voor een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van pararegionale instellingen van openbaar recht of nut.

<sup>17</sup> 3 vrouwen op 30 beschikbare plaatsen voor het hele Belgische openbare ambt en de privésector werden geselecteerd om aan het project deel te nemen.

Het **Bestuur Economie en Werkgelegenheid** steunt al jaren het Jump Forum, dat praktische en networkingtools, conferenties en opleidingen biedt om vrouwen zelfstandiger en assertiever te maken om toegang te krijgen tot en te evolueren in directiefuncties. Het evenement vindt jaarlijks plaats, maar het netwerk wordt het hele jaar door aangevuld via websites en newsletters.

Om beursgenoteerde bedrijven en overheidsbedrijven, die tegen 2017 1/3 vrouwen in hun RB moeten hebben, te helpen, en ook om het eeuwige argument van het “gebrek aan bekwame vrouwen” tegen te gaan, geniet het project Women on Board steun en de volledige aandacht van het bestuur. Het project beantwoordt aan de behoeften van de vrouwen inzake opleiding, networking, en stelt via een website een database van vrouwen die zouden kunnen toetreden tot en een meerwaarde kunnen betekenen voor een RB ter beschikking.

Het basisoverlegcomité van de BGHM (Basisoverlegcomité = comité voor preventie en bescherming op het openbaar werk) is samengesteld uit 11 vrouwen en 11 mannen. Zijn opdracht bestaat in het zoeken en voorstellen van alle middelen en het actief bijdragen aan alles wat ondernomen wordt om het welzijn van de werknemers te bevorderen tijdens de uitoefening van hun werk. Het comité is samengesteld uit de werkgever, werknemersafgevaardigden en werkgeversafgevaardigden (wet van '96 betreffende het welzijn, art. 56) en komt minstens 10 keer per jaar samen.

## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

*“Deze nationale mechanismen zijn in de eerste plaats bedoeld om regeringen te helpen de integratie van een man-vrouwproblematiek in alle sectoren te ondersteunen, met name op het vlak van de wetgeving, programma's en projecten. Deze genderspecifieke strategie vormt op een bepaalde manier een middel om te waarborgen dat evenveel en systematisch aandacht wordt besteed aan de bekommernissen en de belangen van vrouwen als van mannen bij het bedenken, uitvoeren, opvolgen en evalueren van de strategieën en programma's”<sup>18</sup>*

Het Gewest stelt belangrijke institutionele mechanismen op die essentieel blijken te zijn om te komen tot een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen: **1) de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen; 2) gendermainstreaming; 3) statistieken; 4) externe relaties; 5) lokale overheden; 6) tools voor observatie, sensibilisering en bescherming.**

### DE BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

Op initiatief van de staatssecretaris voor het Gelijkekansenbeleid, Bruno De Lille, en volgens het regeerakkoord 2009-2014 werd op 19 juli 2012 de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen opgericht.

De Raad heeft als taak: *“adviezen en aanbevelingen te formuleren over alle kwesties die verband houden met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen; voorrang te geven aan adviezen die betrekking hebben op de maatregelen van reglementaire aard die gevolgen hebben voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; het thema gelijkheid tussen vrouwen en mannen op te volgen, ook op andere machtsniveaus, voor zover het gevolgen heeft voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”.*

Om de Raad te helpen bij zijn taken werd er een coördinatiefunctie in het leven geroepen.

<sup>18</sup> | VN, Vrouwen in het jaar 2000, Beschrijvende fiche nr. 8.



## GENDERMAINSTREAMING

De Ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd door het Brusselse Parlement aangenomen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verbindt zich ertoe om in zijn beleid systematisch en op een geïntegreerde manier aandacht te besteden aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

De Ordonnantie gaat een reeks belangrijke veranderingen inhouden, waaronder de invoering:

- van de gendertest: elk ontwerp van wetgeving of regelgeving zal vooraf het voorwerp uitmaken van een evaluatieverslag over de gevolgen voor de situatie van de mannen en de vrouwen. Zo wordt vermeden dat er voorstellen worden aangenomen die vooraf neutraal lijken, maar die in werkelijkheid ongelijkheid tussen mannen en vrouwen veroorzaken of versterken;
- van de genderdimensie in beheersplannen en -contracten, subsidies, overheidsopdrachten, de uitwerking van de budgetten (genderbudgetting) en in de instrumenten voor strategische planning van de Brusselse openbare diensten;
- van genderstatistieken.

Ook het rapporteringssysteem van het Pekingrapport gaat worden gewijzigd. Aan het begin van de legislatuur zal de Regering, naar aanleiding van de regeringsverklaring, de strategische doelstellingen voorstellen die ze wil realiseren tijdens de legislatuur, in overeenstemming met de Pekingdoelstelling. Ze moet het Parlement een tussentijds rapport en een rapport aan het einde van de legislatuur bezorgen, met daarin de opvolging van de gerealiseerde vooruitgang, met toelichting van de moeilijkheden die onderweg de kop opstaken en de voorstellen tot verbetering.

Daar waar de meeste maatregelen van de Ordonnantie moeten ingaan op de eerste dag van de volgende legislatuur, moeten

de diensten van het MBHG en de ION voortaan systematisch de statistieken met betrekking tot hun actiedomein uitsplitsen volgens geslacht.

Bij het ministerie is de voorbereiding van de uitvoering van de ordonnantie al eind 2010 van start gegaan. Er zijn zes proefprojecten opgestart om de genderdimensie te integreren<sup>19</sup> en plannen voor de invoering van gendermainstreaming ontwikkeld. Deze methodologie voor de uitwerking van concrete tools zal ervoor zorgen dat de ontwikkeling van de gendermainstreaming binnen iedere administratieve eenheid kan worden herhaald.

De **Cel Gelijke Kansen van het MBHG** staat in voor de coördinatie van en het toezicht op de proefprojecten door steun te bieden aan de verantwoordelijken en te werken aan de toepassing van de Ordonnantie (het opstellen van de uitvoeringsbesluiten). De werken die binnen ieder proefproject worden uitgevoerd maken het mogelijk om concrete tools uit te werken, die ter beschikking worden gesteld van het volledige ministerie op het ogenblik dat de Ordonnantie van kracht wordt (tool om het genderspect op te nemen in overheidsopdrachten, in de communicatie, genderbudgettingmethode, expertise op het vlak van gender en statistieken, ...).

## SOORTEN ACTIES VAN DE GENDERMAINSTREAMING-PROEFPROJECTEN

### A. Sensibilisering

De **Directie Externe Betrekkingen** heeft werk gemaakt van de sensibilisering van de (m/v) ambtenaren van de cellen van de Directie voor de begrippen gender en gendermainstreaming.

Na deze sensibilisering werd vooral nagedacht over de verschillende manieren om gendermainstreaming op te nemen in de arbeidsprocessen binnen de Directie: tijdens brainstorm- en mindmapsessies werden de actiepistes voor 2013 bepaald.

Inzicht in gendermainstreaming, zijn werking en het naleven ervan door de leden van een Directie zijn onmisbaar voor de uitvoering van een dergelijk beleid.

### B. Aanpassing van formulieren om genderinformatie over het doelpubliek te verkrijgen (toevoeging van het vakje “geslacht”)

De **Directie Monumenten en Landschappen (DML)** is erin geslaagd de “genderaanpassing” door te voeren in 60% van de bestaande formulieren en 100% van de nieuwe formulieren (doelstelling van het implementatieplan bereikt).

Er moet worden nagedacht over transversaal werken met de Cel Administratieve Vereenvoudiging.

De Directie Taxi's heeft gekozen voor de “genderaanpassing” van het klachtenformulier over de chauffeurs (lopende). Door een analyse van de motieven van klachten volgens geslacht van de klagers kan een beter beeld worden gevormd van de verschillende zaken waarvoor mannelijke en vrouwelijke klanten gevoelig zijn.

### C. Overzicht genderstatistieken

Vanuit de vaststelling dat er geen genderstatistieken bestaan binnen de DML, ontstond het idee om tellingen uit te voeren en genderstatistieken te genereren op basis van de jaarlijkse gegevens (formulieren, fiches, registers op basis van de database van de DML (Monument) georganiseerd om het percentage vrouwen en mannen te achterhalen dat door de acties van de DML worden getroffen.

19 | Proefeenheden: Directie Buitenlandse Betrekkingen (DSC); Directie Specifieke Initiatieven (BPB); Directie Inkoop (BGF); Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie (dienst Arbeidsvergunningen) en Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (cel controle) (BEW); Directie Strategie en Directie Taxi's (BUV); Directie Monumenten en Landschappen (BROH).

Het resultaat van de actie toont aan dat de interne tools voor de inzameling van gegevens die niet betrouwbaar zijn (dubbels, invoerfouten, koppels die als man zijn verwerkt en omgekeerd) moeten worden verbeterd. Ook de sensibilisering van de ambtenaren die instaan voor de invoer van de gegevens is onontbeerlijk.

De **Directie Taxi's** maakt werk van de genderaanpassing van de klachten die de Cel Geschillen ontvangt en verwerkt.

Het **Bestuur Economie en Werkgelegenheid** werkt aan het meten van eventuele ongelijkheden bij de invoering van de reglementering buitenlandse arbeidskrachten door middel van de dossiers arbeidsvergunningen en gewestelijke werkgelegenheidsinspectie. Momenteel worden ze gekruist met de cijfers van de Dienst Vreemdelingenzaken.

Het Bestuur Lokale Besturen heeft ervoor gekozen om werk te maken van preventie en buurtbeleid, verdeeld over werkgroepen (zichtbare aanwezigheid, strijd tegen schoolverzuim, straatwerk, bemiddeling). Er werden zes proefgemeenten geselecteerd – Anderlecht, Brussel-Stad, Etterbeek, Koekelberg, Sint-Joost-ten-Node, Ukkel. Het was de bedoeling om in 2012 een statistisch overzicht te geven van het personeel van de preventiediensten, om een analyse per werkgroep te maken (gemengd karakter van de teams, impact van de genderverdeling van de georganiseerde activiteiten, ...) om te komen tot een checklist van goede praktijken en aanbevelingen om in alle gemeenten te verspreiden. De ongelijkheden tussen de gemeenten waren echter zo groot dat de checklist niet kon worden afgerond. Het werk wordt voortgezet om de doelstellingen te behalen.

#### D. Toevoeging van administratieve en technische clausules in de overheidsopdrachten

De **DML** wilde administratieve en technische clausules toevoegen m.b.t. gendergelijkheid in overheidsopdrachten en bestekken voor de realisatie van publicaties, tentoonstellingen of sensibiliseringscampagnes voor het Brusselse erfgoed. Het is de bedoeling om de kwaliteit van de geleverde diensten te verbeter-

ren door een neutraal taalgebruik dat rekening houdt met ieders specifieke kenmerken en behoeften en dat een niet-discriminerende of -stereotype boodschap en beelden overbrengt.

Dergelijke clausules werden toegepast voor een sensibiliseringsopdracht betreffende de realisatie van een werk over de geschiedenis van het Brusselse erfgoed bestemd voor kinderen.

Het gerealiseerde werk wordt voortgezet en uitgebreid naar andere overheidsopdrachten, maar zal reeds bijdragen tot het opstellen van een methodologische nota voor gebruik in het hele MBHG.

Het **Bestuur Economie en Werkgelegenheid** heeft het begrip gender opgenomen in zijn besluiten betreffende de facultatieve subsidies en in de overeenkomsten die de gesubsidieerde vzw aan het Gewest binden. Zo moeten de vzw's in hun rapport gendergegevens vermelden over de personen wier activiteiten gedeeltelijk of volledig worden gesubsidieerd door het Gewest: naast het geslacht wordt ook de functie gevraagd.

De **Directie Externe Betrekkingen** (DEB) zal in 2013 het genderaspect als selectiecriteria opnemen in haar projectoproep bij de ngo's die gespecialiseerd zijn in het invoeren van projecten in het kader van de bilaterale akkoorden die voortvloeien uit de ontwikkelingssamenwerking. Alle sensibiliserings- en reflectieactiviteiten rond deze invoering vonden dit jaar plaats.

#### E. Genderbudgeting

Het **Bestuur Financiën en Budget** (BFB) heeft, in samenwerking met de **Cel Gelijke Kansen**, eerst de verschillende methodes bestudeerd die in België - focus op het federale project in samenwerking met het IGVM – en in het buitenland (Metropolis-netwerk) worden gehanteerd. Er werd een methode voor de categorisatie van de budgetallocaties gekozen (DEB) en de ambtenaren en ieders rol werden bepaald. Deze eerste stappen hebben geleid tot een gendernota m.b.t. een budgetallocatie voor de controle van de aangehaalde rechtvaardigingen.

Besluit van deze stap: absolute noodzaak om te beschikken over

genderstatistieken, goede verwerving van technische vaardigheden, behoefte om gerichte opleidingen te voorzien voor de actoren naargelang hun opdracht.

## DE STATISTIEKEN

«*Meten is weten*»<sup>20</sup>, deze leidraad vertaalt de noodzaak van de objectieve kennis van de eventuele verschillen van de impact van het gevoerde beleid op mannen en vrouwen om ze te kunnen verbeteren.

Artikel 4 van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verduidelijkt dat “*elke minister en staatssecretaris in de domeinen die onder zijn of haar bevoegdheden vallen erop toeziet dat de statistieken die de Brusselse overheidsdiensten en de Brusselse instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.*”

In het MBHG bestaat de opdracht van het **Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse** (BISA) erin om statistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn gemeenten en wijken te centraliseren.

Net zoals de voorbije jaren stelt het BISA heel wat statistieken uitgesplitst per geslacht ter beschikking van een zo ruim mogelijk publiek, waarbij het verduidelijkt dat de beschikbaarheid van deze cijfers essentieel verbonden is aan de leveranciers ervan (federale, gemeenschaps- en Brusselse overheidsinstellingen), die instaan voor de verwerking van de brutogegevens die werden ingezameld bij administratieve bronnen en via statistische enquêtes. Niet alle leveranciers maken hun per geslacht uitgesplitste statistieken systematisch openbaar of beschikken er zelf niet over.

20 | Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Vrouwen en Mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren, 2e uitgave, 2011.

Het gebrek aan per geslacht uitgesplitste statistieken kan ook worden verklaard door de systematische niet-differentiatie van de verzamelde gegevens en de specifieke verwerking van gegevens waarbij geen aandacht wordt geschonken aan de genderdimensie<sup>21</sup>.

In 2012 heeft het BISA drie soorten acties uitgevoerd:

- 1) de analyse van de beschikbaarheid van de uitsplitsing volgens geslacht van de statistieke gegevens verspreid door het BISA;
- 2) de participatie van het BISA aan de Werkgroep “Gender en statistiek” van de Belgische hoge raad voor de statistiek en
- 3) rekening houden met de genderdimensie in de inventaris van de bestaande Brusselse statistieken<sup>22</sup>.

1) In vergelijking met 2011 is de situatie van de verspreiding van de statistische gegevens per geslacht op de website van het BISA in 2012 niet veel gewijzigd. De inspanning wordt voortgezet. Wat de Wijkmonitoring betreft, zijn er weinig statistische indicatoren per geslacht en deze vaststelling is te wijten aan de selectie van de statistische indicatoren tijdens de invoering van deze tool in 2007. Het BISA analyseert de mogelijkheden om er binnenkort andere statistische indicatoren per geslacht op te nemen in de thema's waarin de genderdimensie als relevant wordt beschouwd.

In 2012 heeft het BISA vijf publicaties uitgebracht, waaronder Mini-Bru, een jaarlijkse publicatie met talrijke statistieken uitgesplitst volgens geslacht over de bevolking en de arbeidsmarkt. Deze brochure wordt vaak genoemd als voorbeeld voor de presentatie van genderstatistieken.

2) De werkgroep “Gender en statistiek”, op federaal vlak geleid door het Instituut voor de Gelijheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI), wil de beschikbaarheid van per geslacht

uitgesplitste statistieken en de berekening van de genderindicatoren controleren en de eventuele fouten analyseren die kunnen optreden tijdens de inzameling en de verwerking van de gegevens van de enquêtes en administratieve bronnen. Het BISA heeft deelgenomen aan de werkzaamheden van de werkgroep, aan het opstellen van een tussentijds verslag en zal deelnemen aan het tweede werkjaar, gepland in 2013, waarin de statistieken zullen worden geanalyseerd die worden aangereikt door de verschillende federale overheidsdiensten en -instellingen.

3) Op basis van een inventaris van de bestaande Brusselse statistieken bij de verschillende federale, Brusselse en gemeenschapsleveranciers (340 statistieken) beschikt het BISA nu over informatie over de al dan niet beschikbaarheid van de uitsplitsing per geslacht voor de individuele Brusselse statistieken<sup>23</sup>: 43,2% van alle statistieken die bij de leveranciers worden verzameld kunnen worden uitgesplitst. 60% van de individuele statistieken kan reeds worden uitgesplitst per geslacht.

Voor de gewestelijke leveranciers van het BHG (besturen van het MBHG + ION) werden 27 statistieken geïdentificeerd en kan 48,1% worden uitgesplitst per geslacht.

Om de Ordonnantie van het Gewest betreffende de productie en de verspreiding van per geslacht uitgesplitste statistieken uit te voeren, zal het BISA zijn ervaring ten dienste stellen van de Werkgroep “Gender en Statistiek” van het MBHG.

Het ministerie stelt jaarlijks een statistisch genderrapport van zijn personeelsbestand op<sup>24</sup>. Bovendien heeft het MBHG in 2012 voor het eerst een volledig statistisch verslag opgesteld van de diversiteit van zijn personeelsbestand, dat intern werd bezorgd aan alle verantwoordelijken van administratieve eenheden en extern aan alle diversiteitsmanagers van de ION. Het is de bedoeling om dit tweejaarlijks uit te brengen.

## EXTERNE RELATIES

Het Brussels parlement heeft in 2012 drie internationale akkoorden goedgekeurd die clausules bevatten met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen. De **Directie Externe Betrekkingen** (DEB) heeft de administratieve voorbereiding voor deze goedkeuringsdossiers voor haar rekening genomen. Het gaat om drie Ordonnanties van 23 juli 2012<sup>25</sup>.

DEB heeft meegewerkt aan het bepalen van de Belgische standpunten tijdens de 56<sup>e</sup> vergadering van het Comité voor het Statuut van de vrouw (speciale commissie van de Economische en Sociale Raad van de VN) en de gewestelijke bijdrage gecoördineerd aan het 7<sup>e</sup> verslag dat België heeft ingediend krachtens de bepalingen van de Conventie van de VN rond de eliminatie van elke vorm van discriminatie jegens de vrouw; ze heeft het Gewest vertegenwoordigd tijdens de raadpleging van het Belgische middenveld over dit verslag.

Het Brussels Gewest heeft voor het derde jaar op rij een subsidie van 205.000 euro toegekend aan Unicef België voor het Wash-programma. Dit programma werkt aan een geïntegreerde aanpak op basis van de toegang tot drinkbaar water (Water), gezonde en toegankelijke sanitaire installaties (Sanitair), maar ook het stimuleren van hygiëne dankzij water (Hygiëne). Dankzij deze subsidie konden 20 basisscholen worden geholpen, goed voor 6000 leerlingen uit de streek rond Lubumbashi, hoofdstad van de provincie Katanga, waarmee het BHG een samenwerkingsakkoord heeft gesloten.

21 | Dulbea, Inventaris en analyse van de naar geslacht uitgesplitste statistieken en de genderindicatoren op Belgisch federaal niveau, 2013.

22 | Voor een uitgebreid overzicht van de werkzaamheden gerealiseerd door het BISA nodigen wij de lezer(es) tot de integrale lezing van de Bijdrage van het BISA, bevoegdheid Gewestelijke Statistiek van minister-president Rudy Vervoort.

23 | Statistieken over de individuen en uitsplitsbaar per geslacht.

24 | De cijfers zijn beschikbaar in de Bijdrage Openbaar ambt, Directie Human Resources en Gelijke kansen, bevoegdheid van staatssecretaris Bruno De Lille.<sup>25</sup> Pour le détail des Ordonnances, cf. Contribution Direction Relations extérieures, compétence du ministre Guy Vanhengel.

25 | Voor de details van deze Ordonnanties, zie Bijdrage Directie Externe Betrekkingen, bevoegdheid van minister Guy Vanhengel.



Door toegankelijker drinkwater en betere hygiënische omstandigheden draagt dit project bij tot een daling van de moeder- en kindersterfte, de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (water halen is vaak een taak voor de vrouw. Zo hebben jonge meisjes meer tijd voor school en zijn de mannen bereid om water te gaan halen, gezien de nabijheid van het waterpunt), minder ziekte en ondervoeding en universele toegang tot basiseducatie.

DEB besteedt bijzondere aandacht aan het evenwicht mannen/vrouwen tijdens de jaarlijkse afvaardiging van het BHG naar de Zomeruniversiteit van de Vergadering van de Regio's van Europa.

## LOKALE BESTUREN

Het Gewest stelt jaarlijks een budget van bijna 120.000 euro ter beschikking van de gemeenten voor de organisatie van initiatieven inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, de bestrijding van partner- en intrafamiliaal geweld, gelijke kansen in ruime zin (personen met een handicap, LGBT'ers, etnische en religieuze minderheden) en diversiteit.

Dit budget wordt verdeeld in het kader van een projectoproep: in een eerste fase werden 16 van de 25 ingediende projecten weerhouden. Tijdens een tweede oproep werden 9 van de 16 ontvangen projecten aanvaard.

Sommige projecten zijn uitstekend, andere tonen aan dat een beter begrip van het begrip “gelijke kansen” noodzakelijk is (verwarring met de sociale cohesie, voorstellen van maatregelen voor positieve discriminatie waardoor stereotypen en situaties van ongelijkheid kunnen worden versterkt, ...).

Om de zaken duidelijk te stellen, zal de verantwoordelijke van de Coördinatie Gelijke Kansen de nieuwe schepenen belast met deze materie en hun personeel individueel ontvangen in de loop van het eerste kwartaal van 2013.

## DE TOOLS VOOR OBSERVATIE, SENSIBILISERING EN BESCHERMING

### OBSERVATIE

Het **Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid** is belast met het opvolgen van de evoluties van de werkgelegenheid en de werkloosheid in het BHG, het creëren van tools om te anticiperen op de behoeften inzake kwalificatie en het bepalen van nieuwe competenties en, tot slot, het opstellen en verspreiden van analyses.

Het Observatorium wordt gecoördineerd door Actiris en heeft zich in 2012 gebogen over de vraag van de participatie van laaggeschoolde buitenlandse vrouwen/vrouwen van buitenlandse herkomst aan de arbeidsmarkt. Deze studie is bedoeld om inzicht te krijgen in alle moeilijkheden op het vlak van professionele inschakeling van deze bevolkingsgroep die sterk getroffen wordt door de werkloosheid.

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid, eveneens gecoördineerd door Actiris, is een instrument van gezamenlijke acties op de Brusselse arbeidsmarkt. Op basis van de studies van het Observatorium organiseren de partners van het Pact (vertegenwoordigers van de regering, sociale partners, ION, privéactoren, actoren uit de burgerlijke samenleving) corrigerende maatregelen rond transversale thema's (diversiteit, eenoudergezinnen, intergewestelijke mobiliteit, ...).

In 2012 heeft het Platform Eenoudergezinnen – opgericht in 2011 – een reeks acties georganiseerd (uiteenzetting, studiedag), gepaard met studies/inventarissen of hun vertalingen rond het thema van de opvang van kleine kinderen en rond de eenoudertrajecten.

Op het vlak van mobiliteit is een beter begrip van de houding van de burgers essentieel om een coherent beleid op te bouwen. **Mobiel Brussel** organiseert jaarlijks, via het Observatorium van de fiets, fietserstellingen. Het aantal mannelijke en vrouwelijke fietsers is stabiel, maar toch ligt het percentage vrouwelijke fietsers op de meest bezochte plaatsen door fietsers iets hoger.

Uit een enquête naar de obstakels voor het gebruik van de fiets in de stad bij niet-fietsers blijkt met name dat de tweede reden waarom 76% van de ondervraagde vrouwen niet fietst, hun verlangen is naar een “gevoel van veiligheid onderweg”(61% van de mannen)<sup>26</sup>.

26 | Voor meer informatie over deze enquête, zie Bijdrage Mobiel Brussel, bevoegdheid Mobiliteitsbevoegdheid van staatssecretaris Bruno De Lille.

## SENSIBILISERING

Zodra het wettelijke kader er is, de kennis toeneemt en er corrigerende maatregelen kunnen worden getroffen, “hoeft” enkel nog de mentaliteit te worden veranderd opdat de dagelijkse situatie evolueert. Sensibiliseren voor de gelijkheid mannen/vrouwen is een werk van lange adem, dat moeilijk kan worden gemeten en toch onmisbaar is.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van sensibilisering.

- Internationale Vrouwendag (8 maart 2012): actie op het intranet van het MBHG: interviews met mannen met diverse functies binnen de administratie over hun visie op gelijkheid.
- Colloquium “Rond gender” (9 maart 2012): over het thema gender in de volwassenenliteratuur.
- Dag van de diversiteit (22 oktober 2012): presentatie van de Gendermainstreaming-proefprojecten en uitwisselingen met de stad Berlijn.
- Vrouwen aan de top: hoe zit het met de pariteit?: op basis van een studie naar de pariteit in de onderneming.

## BESCHERMING

**Actiris** is in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen een dienst begonnen voor onthaal, hulp en begeleiding van (m/v) werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie bij de aanwerving: het anti-discriminatieloket.

Het loket objectificeert de situatie, bepaalt met de betrokkene of de vermoedens van discriminatie gegrond zijn en of de situatie juridisch moet worden vervolgd. In dat geval neemt, naargelang de aard van de discriminatie, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) of het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen het over.

## PRIORITAIR DOMEIN 9: FUNDAMENTELE RECHTEN VAN DE VROUWEN

De Conferentie van Peking heeft herbevestigd dat de ondertekenende regeringen moeten afzien van de schending van de fundamentele rechten van de vrouw, maar zich vooral moeten inzetten voor het promoten van diezelfde rechten.

Het aantal haatmisdrijven neemt zowat overal in de samenleving toe. Een – fysiek, psychologisch, verbaal en seksueel - haatmisdrijf is een criminele daad gepleegd op een persoon omdat hij tot een specifieke groep behoort.

Na de organisatie in 2011 van een sensibiliseringscampagne rond geweld en agressie tegenover lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgenders, waarin hen werd gevraagd om een klacht neer te leggen in geval van discriminatie en/of gewelddaden omwille van hun seksuele voorkeur, wilde de staatssecretaris voor Gelijke Kansen zijn boodschap nog verder uitdragen en zich richten tot de volledige Brusselse bevolking. Deze grootschalige campagne nodigt de Brusselaars uit om niet onverschillig te blijven voor, deel te nemen aan of “neen” te zeggen tegen haatgedrag, -incidenten en -misdrijven.

In juni en juli werd deze boodschap verspreid via een website, een Facebook-pagina, een radiospot en affiches. Omwille van het succes van de campagne zal rond de kerstperiode een tweede affichecampagne worden georganiseerd.

Naar aanleiding van 17 mei, Internationale dag tegen homofobie en transfobie, hebben de **Cel Gelijke Kansen** en de Brusselse LGBT-organisaties 10.000 regenbooglintjes uitgedeeld aan de Brusselse bevolking. Op elk lintje hing een postkaart waarop de redenen van de campagne werden toegelicht. Om te benadrukken dat zowel mannen als vrouwen met dergelijke onverdraag-

zaamheid te maken hebben, werden twee verschillende versies van de postkaarten gemaakt: een met twee mannen en een met twee vrouwen.

In 2012 werd de Gewestelijke Coördinatie de Integrale Toegankelijkheid opgericht op initiatief van de staatssecretaris voor Gelijke kansen. Deze bestaat uit beroepsmensen, gebruikers en deskundigen en werd opgericht om de acties - indeling, sensibilisering en opleiding - te coördineren om het Brussels Hoofdstedelijk Gewest toegankelijk te maken voor iedereen.

Volledige toegankelijkheid is de sleutel die de volledige participatie en integratie van de hele bevolking garandeert. Het is dus van essentieel belang om bij de acties rekening te houden met de genderverschillen.

Om de toegang voor vrouwen tot bepaalde beroepen te waarborgen, heeft het **BIM** ook een enquête gehouden om na te gaan of zijn infrastructuur over voldoende “sociale” lokalen (kleedkamers, douches, wc's) beschikte voor nieuwe vrouwelijke medewerkers.

De enquête bestond uit een analyse van de norm in de Codex over het Welzijn op het werk en een controle om na te gaan of het BIM hiermee wel in orde was: uit de studie is gebleken dat de huidige infrastructuren van het BIM voldoen aan de normen en het project in Tour & Taxis zelfs nog verder gaat dan de verplichtingen van de Codex.

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN DE MEDIA

---

Wat het beeld van vrouwen in de media en in alle communicatievormen betreft, gaapt er nog een enorme kloof tussen de stereotypen die worden verspreid en de diversiteit van de rollen die vrouwen in de samenleving vervullen.

Dit prioritair domein wil een doorbraak forceren, de al dan niet onbewuste stereotypen een halt toeroepen en het beeld van vrouwen in alle media veranderen.

Wat dit thema betreft, doet het Brussels Gewest aan sensibilisering, opleiding en “selectie”.

### SENSIBILISERING

Het **ministerie** heeft een Middag van de Gelijkheid georganiseerd naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag, waarop de stereotypen over de manier waarop mannen en vrouwen in het huidige reclamelandchap worden weergegeven onderuit werden gehaald. De evaluatie van dit evenement bij de 45 vrouwelijke en 11 mannelijke deelnemers geeft aan dat er een enorme bewustwording is van het beeld dat iedereen bewust en onbewust heeft.

### OPLEIDING

De **Cel Gelijke Kansen** heeft de Nederlandstalige Vrouwenraad gesteund in zijn samenwerking met studenten uit het middelbaar onderwijs (50% meisjes – 50% jongens) in interactieve workshops over de impact van het beeld dat de media – films, videoclips, enz. – geven van mannen en vrouwen in het dagelijks leven.

De studenten hebben vervolgens zes videoclips gemaakt waarin hen werd gevraagd om hun visie op de gelijkheid van de geslachten te geven. Deze productie werd voorgesteld tijdens een colloquium naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag op 8 maart voor een panel van 120 vertegenwoordigers/-sters uit het onderwijs, socioculturele verenigingen en de overheden. De volgende dag werden alle video's getoond aan alle jonge deelnemers aan het project, gevolgd door een feest.

### « SELECTIE »

Het imago van Brussel is een begrotingspost die jaarlijks honderden verenigingen steunt die culturele, sportieve of andere evenementen organiseren die het Gewest een nationale en internationale uitstraling geven. De Directie Externe Betrekkingen, die verantwoordelijk is voor dit budget, heeft de promotie van de gelijkheid van kansen ingevoerd als element om te oordelen of een evenement aanspraak kan maken op subsidies. Om de verenigingen te helpen bij het opstellen van hun subsidieaanvraag, is er de brochure “Sleutels voor subsidieaanvragen ...”, met daarin dit element als een van de selectiecriteria voor de projecten.

## PRIORITAIR DOMEIN 11: VROUWEN EN MILIEU

---

Vrouwen zijn nog altijd weinig betrokken bij het formuleren, plannen en uitvoeren van het milieubeleid, hoewel ze door de verdeling van de sociale rollen een essentiële positie innemen in het aannemen van consumenten- en vervoergewoontes en het beheer van natuurlijke rijkdommen.

Bovendien is het, net zoals voor elk actiedomein van het openbare leven, essentieel om een genderspecifiek perspectief te integreren om de verschillende impact op mannen en vrouwen beter te meten, om eventuele discriminaties op te sporen en te verbeteren.

In dit prioritair domein van Peking stimuleert het Gewest voornamelijk acties op het vlak van mobiliteit, stedenbouw en toegang tot groene banen.

### MOBILITEIT EN TOEGANKELIJKHEID

Er worden heel wat acties georganiseerd om actieve vervoerswijzen te stimuleren. Zo zijn er bijvoorbeeld de Week van de Mobiliteit en de Autoloze Zondag, georganiseerd door **Mobiel Brussel**.

Om de toegankelijkheid voor PBM's (mensen in een rolstoel, slechtzienden, mensen met een kindwagen, ...) te stimuleren, worden technische vademecums voor bouwheren uitgegeven. Planologen houden sindsdien rekening met de toegankelijkheid voor en de veiligheid van alle openbareweggebruikers.

Bij de uitwerking van het Actieplan Verkeersveiligheid 2011-2020 werd er rekening gehouden met het eventuele onveiligheidsgevoel dat ontstaat door bepaalde situaties. De Cel Actieve Modi van Mobiel Brussel heeft trajecten gewijzigd zodat sommige plaatsen 's nachts worden vermeden. Bijvoorbeeld: de gewes-

telijke fietsroutes (GFR) werden gewijzigd via de Legrandlaan om te vermijden dat vrouwelijke fietsers 's nachts lang het Terkamerenbos zouden moeten fietsen (idem voor de GFR in de buurt van het Jubelpark).

De **GOMB** en de **BGHM** promoten de fiets als dagelijks vervoermiddel en kennen fietspremies toe, stellen elektrische fietsen ter beschikking voor werkverplaatsingen en organiseren een enquête bij vrouwelijke fietsers naar de nodige parkeervoorzieningen (kleedkamer, douche, keuze voor de ligging).

## STEDENBOUW

De **Directie Stedenbouw** heeft, via een projectoproep, 27 verenigingen gesteund die projecten hebben voorgesteld voor burgermobilisatie, een versterking van de Brusselse identiteit, duurzame stadsontwikkeling. Het totale budget voor de projectoproep bedraagt 388.655 euro.

2 projecten richtten zich meer bepaald tot een vrouwelijk publiek: "Femmes en mouvement dans l'espace urbain" en "Ma Région, mon quartier, ma maison". Het eerste voerde de buurtbewoners langs een traject vol danseressen, om het verband te leggen tussen de stedelijke ruimte, beweging en creativiteit.

Het tweede bestond uit workshops waarin men kon kennismaken met, een initiatie krijgen in en zich kon verdiepen in stedenbouw en ruimtelijke ordening; workshops stadsverkenning en actief deelnemen aan de consultatieprocessen.

Elk van deze projecten kreeg 5% van het totaalbedrag voor de projectoproep.

Er volgde een tweede projectoproep van 400.000 euro en de projecten, waarvan 3 over de genderkwestie handelen, zullen plaatsvinden in 2013.

Op verzoek van de staatssecretaris voor Stedenbouw heeft de vzw GARANCE een genderanalyse van de openbare ruimte ont-

wikkeld om rekening te houden met de specifieke noden van vrouwen in de stedenbouwkundige beleidsvoering en praktijken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De vzw heeft de "verkenningwandeling" gehanteerd als analysetool<sup>27</sup>. Het gaat om rondleidingen in groepen van 4 tot 8 vrouwen in verschillende wijken in Brussel om te observeren en de indrukken te ervaren die het dagelijks leven oplevert, zodat ze kunnen identificeren wat voor hen veilig lijkt en wat niet. Zo vonden er 19 wandelingen plaats in 10 gemeenten.

De wandeling wordt omkaderd door een methodologie waardoor de deelnemers hun ervaring kunnen onderzoeken dankzij perceptieoefeningen zoals: wat horen we? Wat voelen we? Is het hier aangenaam wandelen? Zou het vervelend zijn om hier op iemand te moeten wachten? Hoe ver kan ik hier zien? Wat zorgt ervoor dat ik me hier thuis voel? Dankzij deze vragen kunnen vrouwen gevoelens onder woorden brengen waarvan ze zich tot dan toe soms nog niet bewust waren.

Om alle soorten Brusselse vrouwen te bereiken, heeft de vzw samengewerkt met verenigingen, gemeenten en deelnemers aan haar eigen activiteiten.

De analyse van deze waarnemingen heeft geresulteerd in een tweetalige geïllustreerde brochure met aanbevelingen voor alle politieke en bestuurlijke besluitvormers die een rol vervullen in de inrichting van het grondgebied en de stedenbouw in Brussel.

De brochure werd met name in papieren vorm verspreid naar aanleiding van een uitwisselings- en feestelijke dag, op 25 september 2012, waarop buurtbewoners, verenigingen en beroeps-mensen aanwezig waren (365 exemplaren in het Frans [waarvan 40 in het buitenland] en 185 in het Nederlands, voornamelijk voor de gewestelijke administratie (BROH, Mobiel Brussel, Net Brussel, BIM), aan de gemeentebesturen en de verenigingen.

De elektronische versie werd in november en december 2012 meer dan 1900 keer bekeken.

## TOEGANG TOT GROENE BANEN

Het **BIM** streeft naar een goede mix van mannen en vrouwen in de groene banen<sup>28</sup>. Dit streven wordt echter ook gerechtvaardigd door het belang van groene banen voor de sociale integratie. Deze banen zijn opportuniteiten voor arme laaggeschoolden en/of mensen die van de arbeidsmarkt worden uitgesloten. In de beschreven bevolkingsgroep vinden we heel wat Brusselaars terug die de trein van de groene banen niet mogen missen.

In 2012 maakt het BIM vooral werk van de vervrouwelijking van het beroep van parkwachter. Een vervrouwelijgingsplan gaat enerzijds een stand van zaken opmaken op basis van de statistieken over de parkwachters bij het BIM en becijferde doelstellingen bepalen voor het te behalen wervingspercentage (15% vrouwen).

Dit geïntegreerde vervrouwelijgingsplan richt zich gelijktijdig op verschillende pijlers: selectie, opleiding, bedrijfs- en externe communicatie en welzijn op het werk.

27 | Tool bedacht door de vrouwenbeweging in de jaren 80 en veelvuldig gebruikt in Québec.

28 | Zie Prioritair domein 6 "Vrouwen en economie".

## PRIORITAIR DOMEIN 12: MEISJES

---

Het twaalfde en laatste prioritaire domein van Peking gaat over meisjes, wier allereerste Internationale Dag werd gevierd op 2012. Deze Internationale Dag richt zich tot meisjes uit de hele wereld en wil de opvoeding van meisjes, hun gezondheid en welzijn bevorderen om te komen tot een samenleving waar meisjes kunnen leven zonder angst, geweld en discriminatie.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden verschillende acties georganiseerd die zich specifiek tot meisjes richten om alle vormen van discriminatie waarmee zij geconfronteerd worden tegen te gaan: acties die rekening houden met hun specifieke behoeften (BIM) en acties die hen laten kiezen voor typisch mannelijke beroepen (DBDMH).

Wat de aandacht voor hun behoeften in speel- en sportruimten betreft, had het **BIM** een project “Speelnetwerk” georganiseerd, om aandacht te schenken aan de keuze voor de speel- en sportelementen voor alle gebruikers/-sters. De conclusies van de uitgevoerde studie waren dat het aanbod te gestandaardiseerd was. Via een kruising van gegevens - kruising van een ruimtelijke en kwalitatieve analyse – tracht het BIM een oplossing te vinden voor de gebieden waar lacunes werden vastgesteld door het aanbod aan speel- en sportelementen te diversifiëren.



# DEEL 2

HET GELIJKEKANSENBELEID VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

VOORGESTELD PER MINISTERIËLE BEVOEGDHEID

# Minister-president Rudi Vervoort

---



- Bevoegdheden :
- Plaatselijke Besturen (MBHG)
  - Ruimtelijke Ordening (MBHG)
  - Monumenten en Landschappen (MBHG)
  - Gewestelijke Statistiek (MBHG)
  - Partner- en intrafamiliaal geweld (MBHG)  
*(Bevoegdheid gedeeld met staatssecretaris Bruno De Lille)*

## CONTEXT

Het Bestuur Plaatselijke Besturen (BPB) vormt de schakel tussen het Gewest en de verschillende plaatselijke besturen op zijn grondgebied (zijnde de gemeenten, de autonome gemeentebedrijven, de intercommunales, de OCMW's, de politiezones, enz.).

De centrale visie van het BPB is "de plaatselijke besturen organiseren, adviseren, controleren en financieren in een relatie van wederzijds vertrouwen, en daarbij waken over waarden zoals gelijke behandeling, naleving van de wetten, transparantie van het optreden".

Binnen dit bestuur is er een Coördinatie Gelijke Kansen, die tot doel heeft in de 19 gemeenten de integratie van de man-vrouw-gelijkheid te bevorderen.

In 2012 beschikte deze coördinatie over een budget van 52.000 euro. Van januari tot en met juli bestond deze cel uit twee coördinatrices, goed voor 1,5 VTE. Sinds augustus is er slechts één persoon meer tewerkgesteld in deze cel, goed voor 0,5 VTE.

We benadrukken dat het BPB een van de zes directies is die het proefproject gendermainstreaming dragen binnen het ministerie, zoals hierna beschreven. Dit project heeft tot doel de genderdimensie te integreren in het beleid van het Gewest, in toepassing van de ordonnantie Gendermainstreaming van 29 maart 2012. Binnen het BPB is het de directie Specifieke Initiatieven die voor het proefproject aangesteld werd. Dit is net de directie waartoe de Coördinatie Gelijke Kansen behoort.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 7: DEELNAME EN BESLUITVORMING

#### 1. OPLEIDING POLITIEKE BLOG

In juni **werd een opleiding** (van 8 uur) **gegeven over de aanmaak van een politieke blog** ten behoeve van de verkiezingskandidaten van alle Franstalige en Nederlandstalige partijen. Gezien het grote succes van deze opleiding diende er een bijkomende sessie te worden georganiseerd. Alle deelnemers/deelneemsters waren na afloop ervan zeer tevreden over de opleiding.

54% van de personen die de opleiding hebben gevolgd waren vrouwen, tegenover 46% mannen.

Het totale budget voor deze twee dagen bedroeg 2.155 euro.

#### 2. NETWERK VAN SCHEPENEN

Wegens de gemeenteraadsverkiezingen vonden er in 2012 geen bijeenkomsten van **het netwerk van schepenen** plaats. Het **netwerk van gelijkekansenambtenaren** daarentegen was wel actief. Dankzij de bijdrage van bekwame en gemotiveerde gemeenteambtenaren kwam hierin een mooie dynamiek tot stand. Het grootste deel van de vergaderingen was gewijd aan het uitwisselen van goede praktijken en het delen van ervaringen met betrekking tot de gevoerde projecten. Op de vergadering van december waren er leden van Amnesty

International te gast om van gedachten te wisselen over enerzijds de manier waarop de gemeenten zich inzetten voor de mensenrechten en anderzijds seksuele geaardheid en genderidentiteiten. Deze vergaderingen werden bijgewoond door een vijftiental deelnemers, onder wie maximaal twee of drie mannen.

Een van de vergaderingen werd gehouden samen met de gewestelijke coördinatrice voor de strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld.

In het kader van deze gewestelijke coördinatie werd een overeenkomst ondertekend met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM). Hiervoor werd een subsidie van 17.470 euro toegekend.

#### 3. GEMEENTERAADSVERKIEZINGEN

Het Bestuur Plaatselijke Besturen is verantwoordelijk voor de organisatie van de verkiezingen.

Het bestuur heeft tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van oktober naar geslacht uitgesplitste statistieken bijgehouden, met opdeling volgens het aantal stemmen, volgens het aantal behaalde zetels per lijst, volgens het ambt (gemeenteraadslid en schepen).

43,6% van de verkozenen zijn vrouwen (in 2006: 41%). 46% van de gemeenteraadsliden zijn van het vrouwelijk geslacht. 35,2% van de schepen- en burgemeesterambten wordt bekleed door vrouwen. Er is dus een aanzienlijk verschil tussen het aantal vrouwen die door de bevolking werden verkozen en het aantal vrouwen die een mandaat bekleden op uitvoerend niveau. Deze kloof van meer dan 10% tussen vrouwelijke gemeenteraadsliden en vrouwelijke schepenen is dieper geworden sinds de vorige verkiezingen.



## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

### 1. PROJECTOPROEP

Het Gewest stelt jaarlijks een budget van ongeveer 120.000 euro ter beschikking van de gemeenten die initiatieven op touw willen zetten met betrekking tot: gelijkheid tussen vrouwen en mannen, strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld, gelijke kansen in de ruime zin van het woord (personen met een handicap, LGBT's, etnische en religieuze minderheden) en diversiteit.

Dit bedrag wordt uitgedeeld in het kader van een projectoproep: uit de 25 projecten die we ontvingen, werden er 16 geselecteerd; deze gingen op 1 juli van start.

Aangezien met deze 16 projecten het bedrag van de subsidie slechts ongeveer voor de helft opgebruikt was, hebben we beslist een tweede projectoproep te lanceren, met begin juli als uiterste indieningsdatum en 1 november als startdatum van de projecten. Van de 16 projecten die we in het kader van deze tweede projectoproep ontvingen, werden er 9 aanvaard.

Van bepaalde gemeenten waren de ingediende projecten zeer goed, bij andere gemeenten voelen we dat ze de notie "gelijke kansen" nog niet helemaal begrepen hebben (verwarring met het begrip "sociale samenhang", voorstellen van maatregelen van positieve discriminatie die stereotypen en ongelijkheid dreigen te versterken,...

Om duidelijkheid te scheppen zal de coördinatrice in het eerste trimester van 2013 een individuele ontmoeting hebben met de nieuwe schepenen die bevoegd zijn voor deze aangelegenheid en met hun personeel. Ze zal hen ook min of meer "kant-en-klare" projecten voorstellen (zoals "Mijn bibliotheek: wat een genre!").

### 2. PROEFPROJECT GENDERMAINSTREAMING

Zoals eerder vermeld betreft het een proefproject binnen het ministerie dat tot doel heeft de genderdimensie in het gewestelijke beleid te integreren.

Het analyseveld dat al in 2011 binnen het Bestuur Plaatselijke Besturen gekozen werd, betrof de plaatselijke preventie- en buurtplannen, die beheerd worden door twee personen binnen de directie Specifieke Initiatieven.

Begin 2012 werden de zes proefgemeenten geselecteerd. Het betreft de gemeenten: Ukkel, Koekelberg, Etterbeek, Brussel-Stad, Sint-Joost-ten-Node en Anderlecht.

De volgende werkdomeinen hebben ze onderling verdeeld:

1. zichtbare aanwezigheid in de openbare ruimte, de gemeenschapswachten;
2. strijd tegen schoolverzuim, de bemiddelaars;
3. straatwerk, de opvoeders;
4. conflictbemiddeling, de bemiddelaars.

Een uitzondering hierop vormt de gemeente Sint-Joost, die verkoos om op transversale manier te werk te gaan door met name de opleiding van het personeel te onderzoeken.

Tot de jaardoelstellingen behoorden de analyse van de personeelsstatistieken van de preventiediensten, het verzamelen van de reacties van de proefgemeenten met betrekking tot deze analyse en de bespreking ervan met elke gemeentelijke werkgroep. Dit "individuele" werk moest het mogelijk maken om na te denken over de (on)gelijkheden in de dagelijkse werking van de preventiediensten, over de voor- en nadelen van gemengde teams, over de eventuele impact van een verdeling van de georganiseerde activiteiten naargelang het geslacht, enz. Dit alles moest resulteren in een checklist van goede praktijken en aanbevelingen die aan alle gemeenten moet worden bezorgd. Deze verspreiding zal plaatsvinden in het eerste trimester van 2014.

Tussen begin juli en midden augustus hebben de coördinatie en de gewestelijke preventieambtenaren elke gemeentelijke werkgroep ontmoet. Deze ontmoeting werd gevolgd door een plenaire vergadering die eind augustus plaatsvond. De pistes die door elke werkgroep werden uitgestippeld zullen tijdens deze vergadering voorgesteld worden.

De voorgestelde pistes betreffen acties op het vlak van:

- - jobaanbiedingen;
- aanwerving;
- management;
- opleiding;
- sensibilisering van de doelgroep;
- communicatie over beroepen (bijvoorbeeld: publicatie van een artikel over de gemeenschapswachten om de aandacht te vestigen op een job die als zeer “mannelijk” beschouwd wordt en waar de buitenwereld vaak weinig over weet).

In 2012 kon geen checklist van goede praktijken en aanbevelingen opgesteld worden vanwege de grote contextuele verschillen die we vastgesteld hebben binnen de zes gemeenten. In 2013 zullen er verschillende acties ondernomen worden, in eerste instantie met alle gemeenten samen en vervolgens in subgroepen, om zo’n checklist te kunnen opstellen (cf. infra).

Om het jaar af te sluiten hebben de zes gemeenten midden december deelgenomen aan het “Forum de la Prévention” in Parijs. Een van de thema’s die daar aan bod kwamen, was de inachtneming van vrouwen in het preventiebeleid. Deze korte reis was een goede teambuildinggelegenheid. Jammer genoeg waren de workshops fel toegespitst op geweld ten aanzien van vrouwen. De inachtneming van gender in preventieberoepen of in de doelgroepen van de preventie werd absoluut niet besproken.

Binnen de gemeentelijke werkgroepen is het gemengde karakter gewaarborgd.

De totale kostprijs van de gendermainstreamingacties bedraagt 7.670 euro.

### 3. OPLEIDINGEN VOOR MEDEWERKERS VAN KINDERDAGVERBLIJVEN, KLEUTERLEIDERS, ZELFSTANDIGE ONTHAALoudERS VAN DE GEMEENTE

Er werd een vzw aangesteld om mensen die verantwoordelijk zijn voor de opvang van de allerkleinsten te sensibiliseren voor de aanwezigheid van stereotypen in jeugdliteratuur. Voor dit initiatief werden er ongeveer 70 werken aangekocht (uitgekozen door de gelijkemanscoördinatrice van Sint-Joost), alsook een reizende tentoonstelling bestaande uit acht panelen en vervaardigd door Adéquations (Frankrijk). Deze sensibiliseringsactie werd vijf maal georganiseerd (volledige dagen) in gemeentelijke bibliotheken.

Aangezien de mensen zich rechtstreeks bij de bibliotheek inschreven, kon de vzw ondanks het verzoek van de coördinatrice geen deelnemerslijst bezorgen. Elke dag waren er tussen de tien en de twintig deelnemers, overwegend vrouwen.

In de toekomst zal deze sensibiliseringsactie ook in het Nederlands georganiseerd worden. De gemeente Jette stelt momenteel een bibliografie op van de Nederlandstalige werken. In 2013 zullen de gemeenten aangespoord worden om samen met hun gemeentelijke bibliotheken projecten in te dienen.

Het budget van deze actie bedroeg 3.400 euro.

### 4. COLLOQUIUM “AUTOUR DU GENRE”

Op 9 maart organiseerde de coördinatie een colloquium rond gender in de volwassenenliteratuur, naar het voorbeeld van de activiteiten rond jeugdliteratuur die in 2011 van start gingen.

Tijdens een toevallige ontmoeting met de onderdirectrice van de Centrale Bibliotheek van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vernam de coördinatie immers dat deze instelling in 2012 een

evenement rond genderdimensie wilde organiseren. Naar aanleiding hiervan werden de krachten en de middelen gebundeld om een dag te organiseren waarop de volgende interventies plaatsvonden:

- Sabri Derinoz, “Étude de la diversité et de l’égalité dans la presse quotidienne belge francophone”;
- Marie-Anne Guerry, “De M/V carrièrekloof : carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België”;
- Jean-Louis Tilleul, “Voyage dans quelques productions BD, belges et françaises (1980-2010), afin d’y observer le fonctionnement de l’imaginaire du féminin, la place de leur public et l’attitude de la critique spécialisée à leur égard”;
- Séverine Olivier, “Le roman sentimental. Productions contemporaines et pratiques de lecture”.

Verder werden er ook verschillende actoren voorgesteld die in Brussel rond de genderkwesatie werken:

- Vzw Le Monde selon les femmes: voorstelling van de referentiewerken en pedagogische tools (Hélène Rykmans);
- Bibliotheek Léonie Lafontaine: documentatiecentrum over de vrouw (Sabine Ballèz);
- Bibliotheek en gemeentediensten van Sint-Joost die het project “Mijn bibliotheek : wat een genre!” hebben ontwikkeld (Marta Marsili).

Er werd uiteraard gezorgd voor een simultaanvertaling.

De interventies werden uitgeschreven met het oog op hun publicatie door de Federatie Wallonië-Brussel.

De kostprijs van deze dag en de organisatie ervan bedroeg 2.800 euro.

## 5. TONEELSTUK

Naar aanleiding van een verzoek van de gemeente Sint-Gillis werd er een tweetalig toneelstuk besteld bij het gezelschap Klein Barnum. Het personeel van alle gemeenten werd hiervoor uitgenodigd op een zeer ruime locatie: het Volkshuis.

Jammer genoeg heeft zelfs de vragende gemeente zeer weinig toeschouwers naar de voorstelling gestuurd! Dit valt misschien te verklaren door het feit dat dit evenement doorging in een zeer drukke week waarin tal van acties in het teken van de vrouw plaatsvonden en dat de gemeenteambtenaren de uitnodiging misschien onvoldoende verspreid hebben naar hun collega's.

De coördinatie houdt een lijst bij van de theatergezelschappen die toneelstukken rond het thema gelijkheid opvoeren en biedt voortaan steun aan de gemeenten die hun personeel op deze manier wensen te sensibiliseren (zelfs buiten de context van een projectoproep).

De totale kostprijs van deze actie bedroeg 3.675 euro.

## 6. FESTIVAL BRUXELLOIS DE LA PETITE ENFANCE

In het kader van dit gewestelijke festival dat van september tot december tal van gratis activiteiten rond literatuur biedt aan kinderen van nul tot vijf jaar organiseerde en financierde de coördinatie een lezing door Christian Bruel (auteur, uitgever) met als titel "Filles et garçons: quelles représentations dans les albums pour la jeunesse?".

De zaal Noordpool zat vol, maar het publiek bestond voor 90% uit vrouwen. Er werd gezorgd voor een simultaanvertaling naar het Nederlands.

De promotie voor dit evenement gebeurde via folders, e-mail en tweetalige affiches.

De totale kostprijs van deze actie bedroeg 3.900 euro.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

### BROCHURE OVER VADERSCHAPSVERLOF

In juni heeft de coördinatie de gemeenten verenigd die een actie op touw wilden zetten ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van het vaderschapsverlof. De gemeenten kozen voor de publicatie van een brochure die uitgedeeld moest worden aan het gemeentepersoneel. Er werd een vragenlijst opgesteld zodat gemeenteambtenaren getuigenissen konden afnemen bij hun collega's. Op basis hiervan kon de coördinatie een brochure van twintig pagina's opstellen met illustraties van Cécile Bertrand.

Er moet benadrukt worden dat ouderschapsverlof een goede gelijkkansentool vormt, die een betere verdeling van de huishoudelijke taken binnen het koppel toelaat en bijgevolg vrouwen in staat stelt om gemakkelijker de draad van hun professionele leven weer op te pikken.

Zestien van de negentien gemeenten hebben meegewerkt aan de verspreiding van de brochure (2.600 exemplaren in het Nederlands en 11.400 in het Frans). In 2013 zal aan de human-resourcesdiensten van de negentien gemeenten een opleiding hieromtrent worden aangeboden.

Het totale budget van deze actie bedroeg 10.040 euro.

### VOORUITZICHTEN

De coördinatie zal aan alle nieuwe schepenen die bevoegd zijn voor Gelijke Kansen een persoonlijke ontmoeting voorstellen om hen aan te moedigen projecten op touw te zetten in het kader van de projectoproep, maar ook om te luisteren naar hun

behoefte op het vlak van netwerkvorming en opleiding.

Het proefproject gendermainstreaming zal worden uitgebreid, eerst en vooral met een studiereis naar Rennes met de terreinactoren van de diensten Gelijke Kansen en Preventie van de zes proefgemeenten. Rennes heeft immers het Gelijkeheidslabel behaald, heeft nagedacht over de gemengdheid van verschillende beroepen binnen zijn administratieve diensten en heeft acties op touw gezet om seksistisch geweld te bestrijden.

In tweede instantie zal de kwestie van de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in twee preventieberoepen, met name gemeenschapswachters en schoolbemiddelaars, uitgediept worden in subgroepen. Het orgelpunt van deze denkoefening zal plaatsvinden in februari 2014 in de vorm van een colloquium rond professionele gelijkheid in de nieuwe preventieberoepen. Tijdens dit evenement zal het resultaat van al het denkwerk en een lijst van goede praktijken aan de overige dertien Brusselse gemeenten worden overgemaakt.

De dynamiek van het netwerk van gemeenteambtenaren zal worden uitgebreid met name door middel van opleidingen, ontmoetingen en bezoeken.

Bovendien werden er contacten gelegd voor ervaringsuitwisselingen tussen Europese steden met betrekking tot de strijd tegen seksistische stereotypen bij kinderen, die gepland zijn in 2013.

PEKINGCORRESPONDENTE

Séverine Van Herzele

Directie Specifieke Initiatieven

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 32 74

svanherzele@mrbc.irisnet.be

# COMPÉTENCE : AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

## CONTEXT

De directie Studies en Planning van het Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting streeft onder andere de volgende doelstellingen na:

- Uitwerking en opvolging van:
  - de strategische planning: Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling (GPDO), richtschemas, Gemeentelijke Ontwikkelingsplannen (GemOP's);
  - de reglementaire planning: Gewestelijk Bestemmingsplan (GBP), Bijzondere Bestemmingsplannen (BBP's).
- Beheer van studies en observatoria, die bijdragen aan de uitvoering van deze plannen, met name om een coherente strategische visie te waarborgen.

## ACTIES EN RESULTATEN

Er valt niets toe te voegen aan de vaststelling die geformuleerd werd in het Pekingrapport 2011. De genderdimensie wordt nauwelijks aangeroerd in het beleid inzake ruimtelijke ordening en planning, dat ten onrechte uitgedacht wordt alsof mannen en vrouwen dezelfde verhouding tot de stad hebben.

We zullen echter onthouden dat de werkgelegenheidsnota die opgesteld werd in het kader van de uitwerking van het Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling de noodzaak beschrijft om de gelijkheid van kansen op het gebied van werkgelegenheid te versterken en, onder andere, de tewerkstelling van vrouwen te stimuleren en aan te moedigen.

De overwegingen die het vaakst aangekaart worden wanneer over de inrichting van de stad gesproken wordt, in het bijzonder voor vrouwen, betreffen:

- de veiligheid, wat samengaat met het al dan niet gebruiken van de openbare ruimte, met inbegrip van de ondergrondse ruimten, met de noodzaak om de legitimiteit van vrouwen om daar aanwezig te zijn te versterken;
- het ritme van de stad;
- de deelname van vrouwen aan de besluitvorming.

## VOORUITZICHTEN

- Er zou een denkoefening gevoerd moeten worden over het feit of in de bestekken van bepaalde studies aangaande stedenbouw en ruimtelijke ordening de noodzaak opgenomen moet worden om na te denken over de impact op mannen en op vrouwen van de urbanisatievormen en de organisatie van de functies van de stad. Zo zou, ongeacht de stedelijke dichtheid, een open bebouwing gepaard moeten gaan met een diepgaande reflectie over de interstitiële ruimte die dit soort bebouwing vaak genereert en die mogelijk een gevoel van onveiligheid opwekt waar vrouwen het meest gevoelig voor zijn (bijvoorbeeld, universiteitscampus, industriezones, woonblokken,...). Deze denkoefening zou gebaseerd kunnen worden op bepaalde voorbeelden uit het buitenland.
- Het zou ook wenselijk zijn om zich te buigen over de mogelijkheid om de ontwikkeling van ondergrondse openbaarvervoernetwerken voort te zetten, rekening houdend met de veiligheid en de gezelligheid van de ruimten. Vaak worden er immers vermijdingsstrategieën in het leven geroepen, in het bijzonder door vrouwen die uiteindelijk bepaalde plaatsen, al dan niet op bepaalde tijdstippen, vermijden. Het bovengrondse openbaarvervoernetwerk, waaronder de trams, beantwoorden beter aan deze bekommernissen met betrekking tot de veiligheid en de gezelligheid van de stad.
- Het gemengde stedelijke karakter, zowel in termen van functies als van gebruikintensiteit, de buurtstad en de kwaliteit van de openbare ruimten vormen nu meer dan ooit de te behalen doelstellingen zodat vrouwen zich de stad kunnen toe-eigenen en ze volop kunnen beleven.

PEKINGCORRESPONDENTE

Sophie Coekelberghs

Directie Studies en Planning

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 204 20 93

scoekelberghs@mrbc.irisnet.be

# BEVOEGDHEID: MONUMENTEN EN LANDSCHAPPEN

## CONTEXT

De Directie Monumenten en Landschappen (DML) maakt deel uit van het Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting – BROH. Haar opdracht bestaat uit het opstellen van een inventaris van de goederen en landschappen met een belangrijke patrimoniale waarde voor het Brusselse Gewest, het toepassen van de wettelijke beschermingsmaatregelen – klassering en inschrijving op de bewaarlijst – en het verlenen van vergunningen voor werkzaamheden op beschermde goederen. De DML voert archeologische opgravingen uit en zorgt voor het behoud en de valorisatie van het archeologische erfgoed dat in het Gewest wordt gevonden. De directie ziet het ook als haar opdracht om het brede publiek te informeren over en te sensibiliseren voor de waarde en de rol van het Brusselse erfgoed aan de hand van tentoonstellingen, publicaties, conferenties en animaties. Hiervoor doet ze een beroep op zowel interne medewerkers als overheidsopdrachten. Ze neemt deel aan Europese en internationale projecten en verstrekt advies over stedenbouwkundige vergunningsaanvragen die op gemeentelijk niveau in overlegcommissies onderzocht worden. Tot slot verzorgt de DML het secretariaat van de Koninklijke Commissie voor Monumenten en Landschappen.

Sinds 2010 is de DML een van de zes directies die het proefproject gendermainstreaming dragen binnen het ministerie. Dit project heeft tot doel de genderdimensie te integreren in het beleid van het Gewest, in toepassing van de ordonnantie Gendermainstreaming van 29 maart 2012 (Belgisch Staatsblad, 13 april 2012).

De beleidskeuzenota van de regering 2009-2014 over gelijkheid tussen mannen en vrouwen heeft geen betrekking op de bevoegdheid van Monumenten en Landschappen.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

#### 1. PROEFPROJECT GENDERMAINSTREAMING

Gendermainstreaming bestaat in de integratie van de genderaanpak in de planning, in de evaluatie van opdrachten en in de werkprocedures om het gelijkheidsbeleid jegens mannen en vrouwen te garanderen.

In 2012 heeft de DML dit proces voortgezet via de implementering van de volgende acties:

1. De aanpassing van de formulieren om een vakje voor het geslacht toe te voegen;
2. Naar geslacht uitgesplitste statistieken opstellen voor bepaalde domeinen en acties, op basis van de centrale database, registerfiches, tabellen en andere informatiedragers.
3. De invoering van de genderdimensie in de bestekken van openbare aanbestedingen voor de sensibiliseringsacties van de directie (tentoonstellingen, papieren en internetpublicaties, sensibiliseringscampagnes,...).

Naast de inzet van de directeur van de administratieve eenheid en de projectverantwoordelijke binnen de DML kon de werkgroep rekenen op de medewerking van een verantwoordelijke openbare aanbestedingen, een IT-verantwoordelijke, de coördinatrice van het luik Klein Erfgoed en op de tijdelijke medewerking van een juriste. De groep werd op gendergelijke manier samengesteld (drie vrouwen en drie mannen). Er werden nog andere ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor het opstellen en het uitvoeren van de openbare aanbestedingen inzake sensibilisering betrokken bij het werk, evenals ambtenaren van het documentatiecentrum van het BROH en de secretariaten die verantwoordelijk zijn voor de invoer van gegevens in de databases, lijsten, fiches en tabellen.

Het bureau Genderatwork zorgde voor de externe consultancy.

Het gendermainstreamingsproject werd opgenomen in het Operationeel Plan (POP) 2012 van de directie.

## 2. AANPASSING VAN DE FORMULIEREN EN TOEVOEGING VAN EEN VAKJE VOOR HET GESLACHT

In 2011 werd tijdens het opmaken van de inventaris van alle bestaande formulieren van de DML<sup>29</sup> (zowel de papieren als de digitale versies) vastgesteld dat geen van de 23 opgelijste vrije en wettelijke formulieren een vakje of vermelding m.b.t. het geslacht van de aanvrager bevatte.

Deze actie bestaat er dan ook in de vrije en wettelijke formulieren van de DML aan te passen met als doel er een vakje voor het geslacht aan toe te voegen. Dezelfde actie zal worden uitgevoerd op de nieuwe fiches, de antwoordcoupons en alle andere instrumenten die dienen om informatie te vergaren. De bedoeling is informatie over het profiel van ons publiek (genderverdeling) te kunnen verzamelen. Behalve de werkgroep Gendermainstreaming, werden ook ambtenaren van de DML die verantwoordelijk zijn voor het ontwerp en de uitgave van de formulieren hier nauw bij betrokken.

In 2012 werden de formulieren geleidelijk aan aangepast bij hun heruitgave en/of wijziging. De wettelijke formulieren die gewijzigd werden, werden vóór hun goedkeuring aangepast. Met de aanpassing van ongeveer 60% van de bestaande formulieren en de integratie van de gendervariabele in 100% van de nieuwe formulieren werd de kwantitatieve indicator die voor dit jaar in de POP-fiche werd vastgelegd nageleefd.

## Vooruitzicht

Deze actie zal worden voortgezet in 2013. We overwegen een transversale samenwerking met de cel Administratieve Vereenvoudiging.

## 3. GENDERSTATISTIEKEN VOOR BEPAALDE ACTIES VAN DE DML

Tijdens de voorgaande fase van de implementering van het gendermainstreamingproject in de directie werd vastgesteld dat de DML niet over genderstatistieken beschikte; in het verleden werd er immers geen enkel initiatief genomen om te achterhalen wat de verdeling is van het publiek dat rechtstreeks of onrechtstreeks door onze acties bereikt wordt en wat de specifieke kenmerken en de behoeften van dit publiek zijn.

Deze actie heeft bijgevolg tot doel tellingen uit te voeren en genderstatistieken te genereren op basis van de gegevens verkregen via de formulieren, de fiches en de registers uit de database “Monument” van de DML en via de Businessobjectrapporten (BO)<sup>30</sup>. Deze actie sluit aan bij de vorige actie m.b.t. de aanpassing van de formulieren en beantwoordt aan artikel 4 van de gewestelijke ordonnantie Gendermainstreaming. Als resultaat verwachten we het percentage te achterhalen van het aantal mannen en vrouwen die door de acties van de DML bereikt worden, met als doel ons beleid jegens de ene of de andere groep aan te passen indien er aanzienlijke verschillen zouden worden vastgesteld.

Voor 2012 werden de volgende domeinen geselecteerd om gendertellingen in uit te voeren:

1. “derde” natuurlijke personen = elke persoon die contact heeft met het bestuur;
2. externe bezoekers van het documentatiecentrum;
3. abonnees van het tijdschrift Erfgoed Brussel;
4. aanvragers van de subsidie Klein Erfgoed.

In principe zouden de statistieken met betrekking tot de “derden” opgemaakt moeten zijn op basis van de gegevens uit de database “Monument”.

“Monument” is de database van de DML die geconcipieerd werd als een centrale gegevensopslagplaats waaruit men gegevens moest kunnen opvragen om statistieken op te maken. Het is een tool voor het interne administratieve beheer van – vooral administratieve – dossiers, die voor briefwisseling en erfgoed wordt gebruikt. Deze database bevat een veld dat bestemd is voor het invoeren van het geslacht van elke persoon die in contact komt met het bestuur, de zogenaamde “derde”, ongeacht of dit contact gebeurt via brief, mail of formulieren. De rapporten mogen beheerd worden via BusinessObjects. Het invoeren van de personen in de database “Monument” wordt systematisch uitgevoerd door zes secretariaten.

We hebben echter een aantal gevallen vastgesteld waarin personen dubbel zijn ingevoerd of waarin koppels als mannelijk zijn verwerkt, of nog, waarin personen van het vrouwelijke geslacht als mannelijk zijn ingevoerd en vice versa. Bovendien zijn de gegevens betreffende de eigenaars van de goederen enkel belangrijk tijdens de verwerking van een dossier. De gendertellingen van de “derden” op basis van de gegevens in de database “Monument” waren bijgevolg weinig betrouwbaar.

<sup>29</sup> | De DML zorgt voor de opmaak en de uitgave van haar eigen formulieren.

<sup>30</sup> | BusinessObjects is een software editor voor het opvragen en analyseren van gegevens uit databases.

Dientengevolge werden de gegevens m.b.t. de luiken “externe bezoekers van het documentatiecentrum” en “abonnees van het tijdschrift Erfgoed Brussel” verkregen op basis van de fiches die de bezoekers invulden en van de interne registers. De gegevens over de aanvragers van de subsidie Klein Erfgoed werden verwerkt met behulp van de cartografiesoftware Geomedia. De gegevens van deze luiken werden enkel verwerkt voor het jaar 2012.

Het resultaat van de tellingen werd voorgesteld in de vorm van tabellen en grafische en cartografische weergaves (BIJLAGE 1). Aangezien deze statistieken getrokken werden op basis van de gegevens van een jaar, zijn ze slechts een weergave van een korte tijdspanne; ze geven bijgevolg enkel een stand van zaken van het jaar 2012 weer en zijn niet geschikt voor het uitvoeren van een diepgaande genderanalyse.

Uit het werk dat in 2012 in het kader van deze actie verricht werd, blijkt dat de interne tools verbeterd dienen te worden. Het doel is dat de directie vanaf 2013 kan rekenen op BO-rapporten die op het gebied van geslacht betrouwbaar zijn. Hiervoor moet er in de database onder andere een derde vakje toegevoegd worden waar een koppel of een groep personen ingevuld kan worden (een vakje “Andere” bijvoorbeeld). We overwegen om de database uit te breiden met nieuwe IT-mogelijkheden. Verder zullen de links naar andere toepassingen en software beter ontwikkeld worden om het interne beheer gemakkelijker en meer betrouwbaar te maken.

#### Vooruitzichten

Voor 2013 zullen de ambtenaren en de celhoofden aangemoedigd worden om door te gaan met het verzamelen en het invoeren van gegevens in hun respectieve domein. Aan de hand van een representatieve statistische steekproef zullen we kunnen nagaan of de tendensen op het vlak van genderverhouding zich ontwikkelen en in welke mate deze informatie nuttig kan zijn en inlichtingen kan verschaffen, op basis waarvan het beleid van de directie ten aanzien van het publiek aangepast kan worden.

Er zal minstens een specifieke actie gekozen worden om de statistieken en de analyse ervan uit te diepen.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

### HET SOCIALE LUIK VAN DE TOEGANG VOOR VROUWEN TOT SUBSIDIES VOOR KLEIN ERFGOED

In het kader van de renovatie van opmerkelijke erfgoedelementen kent het Gewest subsidies toe voor niet-beschermde erfgoederen, de zogenaamde subsidies voor klein erfgoed. Het Gewest verschaft informatie over de middelen die het ter beschikking van het publiek stelt, waaronder informatie over de subsidies die het toekent.

Deze actie dient mensen ertoe aan te zetten bijzondere aandacht te besteden aan gender bij het ontwerpen en uitvoeren van de sensibiliseringscampagnes voor klein erfgoed. Ze zorgt voor een sterker informatie- en communicatiebeleid zodat vrouwen uit achtergestelde wijken, die weinig aanvragen indienen, beter geïnformeerd worden. Deze actie sluit aan bij artikel 3 van de gewestelijke ordonnantie Gendermainstreaming dat verwijst naar de toekenning van subsidies.

Het betreft een positieve actie die erop gericht is vrouwen toegang te bieden tot informatie en tot deelname aan het beheer van de economische middelen.

De verwezenlijking van deze actie vereist de inzet van de medewerkers van de cel Klein Erfgoed, de medewerking van de gemeenten, de wijkverenigingen en de plaatselijke netwerken, en transversaal werk met andere directies van het BROH. De actie kan intern worden gerealiseerd of via openbare aanbestedingen.

In 2012 werd op basis van de dossiers die het jaar voordien ingediend werden een eerste actie ondernomen met als doel het geslacht van de begunstigden van de subsidie “Klein Erfgoed” te achterhalen, en meer bepaald het geslacht van hen die de aanvraag hebben ingediend. Gezien de kleine hoeveelheid informatie die dit opleverde, werd er in 2012 geen enkele actie gevoerd die specifiek op vrouwen gericht was.

#### Vooruitzichten

- In 2013 zullen we doorgaan met de statistische verwerking van gendergegevens op basis van de aanvraagformulieren voor de subsidie “Klein Erfgoed” om een representatieve monstername van de genderverdeling te verkrijgen. Vervolgens zal zowel het aantal aanvragers per geslacht als hun territoriale verdeling op gemeentelijk niveau geanalyseerd worden om na te



gaan of er ongelijkheden optreden tussen beide geslachten en hun territoriale verdeling.

- Op langere termijn beogen we om op basis van de statistische resultaten van 2013:
- specifieke acties te voeren om bepaalde bevolkingssegmenten die minder in aanraking komen met de sensibiliseringscampagnes voor klein erfgoed te informeren. Hiervoor zouden we een informatie- en sensibiliseringsprogramma opstellen dat vooral gericht is op vrouwen en op wijken waarvan de inwoners een laag inkomen hebben, wijken waarin weinig aanvragen ingediend worden door vrouwen of waarin culturele factoren een onevenwichtige situatie op het gebied van gender creëren. We beogen hierbij in het bijzonder de stadsvernieuwingscontracten. De informatie zou binnen deze perimeters verspreid kunnen worden via conferenties, folders, affiches en brochures specifiek gericht op vrouwen (via het netwerk Wonen, wijkverenigingen,...).
- een transversale procedure in te voeren in het BROH. In samenwerking met de directie stadsvernieuwing zouden er programma's voor de wijkcontracten uitgewerkt kunnen worden en samen met de directie Huisvesting zouden er programma's voor de premies voor de verfraaiing van gevels uitgewerkt kunnen worden, die vaak worden aangevraagd voor werkzaamheden in panden waarvoor de cel Klein Erfgoed subsidies toekent.

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN MEDIA

### INVOERING VAN ADMINISTRATIEVE EN TECHNISCHE CLAUSULES M.B.T. GENDER IN DE OVERHEIDSOPDRACHTEN VOOR DE SENSIBILISERING VOOR HET ERFGOED DIE VOOR 2012 GEPLAND ZIJN

De actie bestaat in de integratie van een genderbenadering in de overheidsopdrachten voor sensibiliseringsacties van de DML. Het betreft overheidsopdrachten die gelanceerd worden voor de realisatie van publicaties, tentoonstellingen of sensibiliseringscampagnes voor het Brusselse erfgoed. Deze actie heeft tot doel om in aanbestedingen en bestekken clausules met betrekking tot gendergelijkheid op te nemen, zodat de volledige bevolking van dezelfde dienstverlening kan genieten. We willen de dienstverlener sensibiliseren en hem begeleiden in een benaderingswijze die rekening houdt met de specifieke kenmerken van de doelgroep en met de behoeften en de verschillen van de genders, die respectvol is en die zowel op mannen als op vrouwen gericht is.

Deze actie past in het kader van de wettelijke verplichting die beschreven staat in artikel 3 van de gewestelijke ordonnantie Gendermainstreaming betreffende gendergelijkheid in openbare aanbestedingen.

De invoering van clausules met betrekking tot de wetgeving inzake gelijke behandeling (loongelijkheid, toegang tot het arbeidsproces, tot opleiding, tot promotie,...) draagt bij aan de vermindering van discriminatie vanwege de economische capaciteit van vrouwen. De technische clausules met betrekking tot gender streven er ook naar de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren: door zich zowel tot mannen als tot vrouwen te richten, door neutraal taalgebruik, door rekening te houden met ieders specifieke kenmerken en verwachtingen, door het verspreiden van niet-discriminerende en niet-stereotiepe boodschappen en beelden, draagt de dienstverlener bij aan de vermindering van discriminatie ten aanzien van vrouwen.

Dit is tegelijk een gendermainstreamingactie en een positieve actie ten aanzien van vrouwen.

In 2012 werd een enkele overheidsopdracht inzake sensibilisering behandeld om de genderbenadering in de DML in te voeren: het betreft de realisatie van een boek voor kinderen over de geschiedenis van het Brusselse erfgoed. De denkoefening over de invoering van administratieve en technische clausules m.b.t. gender in deze opdracht resulteerde in een aantal voorstellen en in de integratie van deze clausules in de aanbestedingen en bestekken. De offertes werden geanalyseerd op basis van een checklist.

De in de POP-fiche vooropgestelde kwantitatieve indicator, die bepaalde dat de genderdimensie opgenomen moest worden in alle openbare aanbestedingen van de DML, werd niet nageleefd.

#### Vooruitzichten

De actie betreffende de invoering van genderclausules in de openbare aanbestedingen van de DML zal in 2013 worden voortgezet, wat zal resulteren in de ontwikkeling van nieuwe en verbeterde voorstellen. Deze actie zal een nieuwe fiche vormen in het POP 2013 van de directie.

Het werk dat verricht werd in de DML zal bijdragen aan de opmaak van een methodologische nota die door het volledige MBHG gebruikt zal worden.



## ALGEMENE VOORUITZICHTEN

De hierna beschreven acties hebben tot doel bijzondere aandacht te besteden aan het genderspect en bepaalde handelingen te introduceren in de gebruiken van de directie zonder dat hiervoor specifieke acties beoogd worden. Het betreft:

- **Aandacht besteden aan de niet-stereotiepe voorstelling en het niet-stereotiepe beeld van gender in de communicatiemiddelen**

Bepaalde acties om het publiek voor het erfgoed te sensibiliseren worden ook intern door de medewerkers van de directie uitgevoerd. Het gaat hier meer bepaald over tentoonstellingsborden, affiches, brochures, websites, ...

De beoogde actie bestaat in de sensibilisering van de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor de verwezenlijking van deze communicatiemiddelen, zodat de integratie van het aspect gendergelijkheid in hun taken een gangbare praktijk wordt. Daarbij moet bijzondere aandacht besteed worden aan de inhoud en de afbeeldingen om elke vorm van geslachtsgebonden discriminatie te voorkomen. Deze actie is gericht op de bevordering van de gelijkheid in afbeeldingen van mannen en vrouwen en moet op continue en transversale wijze uitgevoerd worden.

In 2012 vormde een affiche voor de tentoonstelling "Comment tout ça tient ?" het voorwerp van een denkoefening betreffende de gelijke voorstelling van de geslachten. (BIJLAGE 2).

- **De problematiek aangaande diversiteit, meer bepaald genderdiversiteit, in overweging nemen in de behandeling van stedenbouwkundige vergunningen voor de renovatie van beschermde openbare ruimten** (in samenwerking met het BIM, enz.).
- **Rekening houden met de specifieke genderkenmerken van de wijken tijdens technische bezoeken, inspecties, inventarissen van het erfgoed** (bv. wijken waar extern contact eerder aan mannen is voorbehouden, ...).

PEKINGCORRESPONDENTE

Carmen Slompo

Directie Monumenten en Landschappen

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 204 24 58

cslompo@mrbc.irisnet.be

# BEVOEGDHEID: GEWESTELIJKE STATISTIEK

## • Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA)

### CONTEXT

Naar geslacht uitgesplitste statistieken zijn onontbeerlijk voor de uitwerking, opvolging en evaluatie van de openbare beleidsmaatregelen die rekening houden met de genderdimensie. Op 29 maart 2012 hechtte het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn goedkeuring aan de ordonnantie houdende de integratie van de genderdimensie in zijn beleidslijnen. Wat de statistieken betreft, bepaalt artikel 4 van deze ordonnantie dat *“elke minister en staatssecretaris, in de domeinen die onder zijn of haar bevoegdheden vallen, erop toeziet dat de statistieken die de Brusselse overheidsdiensten en de Brusselse instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is”*.

Binnen het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse onder meer verantwoordelijk voor het centraliseren, verwerken en verspreiden van statistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn gemeenten en zijn wijken. Bovendien voert het BISA ook tal van sociaal-economische, conjuncturele, structurele en prospectieve analyses uit over Brusselse thema's. Het BISA speelt dus een zeer belangrijke rol in de verspreiding van statistische gegevens over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waarin de genderdimensie op correcte wijze geïntegreerd wordt.

Voor het overige draagt het verzamelen, verwerken en verspreiden van naar geslacht uitgesplitste statistische gegevens bij aan de versterking van de institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw, een van de twaalf prioritaire domeinen van het Peking Actieplatform. De systematische publicatie van naar geslacht uitgesplitste statistieken en het berekenen van de genderindicatoren kunnen ook helpen bij het identificeren van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen die nog steeds voorkomen in meerdere domeinen van de samenleving.

In 2012 zette het BISA zich net zoals de vorige jaren verder in om via zijn website<sup>31</sup>, een aanzienlijke hoeveelheid naar geslacht uitgesplitste statistieken ter beschikking te stellen van een breder publiek. Het betreft onder meer statistieken over de thema's bevolking, arbeidsmarkt, maatschappelijke bijstand, gezondheid, onderwijs, enz. De verschillende publicaties<sup>32</sup> die het BISA in 2012 heeft uitgegeven bevatten ook, in de mate van het mogelijke, naar geslacht uitgesplitste statistische gegevens in de verschillende onderzochte domeinen.

We moeten benadrukken dat, ondanks de inspanningen van het BISA om meer naar geslacht uitgesplitste gegevens te verspreiden, de beschikbaarheid van deze cijfers grotendeels afhangt van hun leveranciers, doorgaans federale, gemeenschaps- en Brusselse instellingen. De statistiekenleveranciers behandelen immers ruwe gegevens afkomstig uit administratieve bronnen en statistische enquêtes. Ze publiceren ook statistische resultaten met betrekking tot de domeinen die onder hun respectieve bevoegdheden vallen. Toch maken niet alle leveranciers van statistieken hun naar geslacht uitgesplitste statistieken systematisch publiek. Soms hebben ze zelfs intern geen statistieken. Het gebrek aan naar geslacht uitgesplitste statistieken bij sommige leveranciers kan met name verklaard worden door de systematische niet-individualisering van de verzamelde gegevens en door de specifieke vormen van gegevensverwerking die geen rekening houden met de genderdimensie<sup>33</sup>.

De beschikbaarheid van naar geslacht uitgesplitste statistieken maakt het bovendien mogelijk om genderindicatoren te berekenen en verschillen en afwijkingen in de inachtneming van de genderdimensie op te sporen.

31 | [http://www.bisa.irisnet.be/themas?set\\_language=nl](http://www.bisa.irisnet.be/themas?set_language=nl)

32 | [http://www.bisa.irisnet.be/publicaties/publicaties-per-jaar?set\\_language=nl](http://www.bisa.irisnet.be/publicaties/publicaties-per-jaar?set_language=nl)

33 | DULBEA, Inventaris en analyse van de naar geslacht uitgesplitste statistieken en de genderindicatoren op Belgisch federaal niveau, 2013.

### PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

In 2012 voerde het BISA de volgende acties om de zichtbaarheid van de positie van vrouwen in de statistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te vergroten: analyse van de beschikbaarheid van naar geslacht uitgesplitste statistische gegevens die door het BISA worden verspreid, deelname van het BISA aan de werkgroep “Gender en statistiek” die door de Belgische Hoge Raad voor Statistiek werd opgericht en inachtneming van de genderdimensie in de inventaris van de bestaande Brusselse statistieken.

#### 1. ANALYSE VAN DE BESCHIKBAARHEID VAN NAAR GESLACHT UITGESPLITSTE STATISTISCHE GEGEVENS DIE DOOR HET BISA VERSPREID WORDEN

Het BISA heeft meerdere tools ontworpen om zijn opdracht betreffende de verspreiding van statistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn gemeenten en zijn wijken te kunnen vervullen.

- Het BISA stelt op zijn website een grote hoeveelheid geüpdatete statistische gegevens ter beschikking van een breed publiek, in de vorm van statistische tabellen die per thema gerangschikt zijn en die een becijferd beeld bieden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn 19 gemeenten (in de mate van het mogelijke).
- Op de website van de wijkmonitoring<sup>34</sup> stelt het BISA ook een reeks statistische indicatoren ter beschikking, in de vorm van kaarten, tabellen en grafieken die de situatie van de wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor verschillende thema's weergeven.
- Voor het overige heeft het BISA in 2012 de vijf volgende publicaties uitgegeven: twee nummers van de Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een editie van de brochure Mini-Bru met een overzicht van de kerncijfers van het Gewest, een nieuwe editie van Bru19 met de kerncijfers van elk van de 19 Brusselse gemeenten en een nummer van de cahiers van het BISA over de Brusselse middenklasse en haar eigenschappen en evolutie.

In dit deel onderzoeken we of de verschillende tools die het BISA ontwikkelde voor het verspreiden van statistische gegevens al dan niet naar geslacht uitgesplitste statistieken bevatten.

#### 1.1. Analyse van de statistische gegevens naar geslacht die op de website van het BISA te vinden zijn

De statistische cijfers over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn 19 gemeenten worden voorgesteld per thema, gaande van bevolking tot arbeidsmarkt en economie via inkomens en uitgaven van de huishoudens, onderwijs en kinderopvang, ruimtelijke ordening en vastgoed, mobiliteit en vervoer, enz.

De analyse van de inachtneming van de genderdimensie in de cijfers die het BISA via zijn website verspreidt, beperkt zich tot het nagaan van het bestaan van naar geslacht uitgesplitste gegevens. De controle van de berekening van de genderindicatoren en de opsporing van verschillen en afwijkingen in de inachtneming van de genderdimensie maken geen deel uit van de analyse. We herinneren eraan dat het BISA niet alle statistieken opmaakt die het verspreidt. Het verzamelt en bestelt ook statistieken bij verschillende leveranciers van federale, gemeenschaps- en Brusselse instellingen.

De analyse van de beschikbaarheid van statistische gegevens naar geslacht die het BISA via zijn website verspreidt, maakt het mogelijk om statistieken of statistiegroepen in vier categorieën onder te verdelen: statistieken die systematisch naar geslacht worden uitgesplitst, statistieken die gedeeltelijk naar geslacht worden uitgesplitst, statistieken die niet naar geslacht zijn uitgesplitst maar die wel naar geslacht uitgesplitst kunnen worden en ten slotte statistieken die niet naar geslacht uitgesplitst kunnen worden, namelijk gegevens betreffende zeer specifieke materies waarin de genderdimensie niet als relevant beschouwd wordt.

De statistieken betreffende de residerende bevolking, de schoolgaande bevolking en in mindere mate de arbeidsmarkt en sociale bijstand worden op de website van het BISA systematisch naar geslacht opgesplitst. Voor deze thema's worden alle gegevens over de verschillende specifieke kenmerken ook naar geslacht uitgesplitst. Er bestaan daarentegen statistieken of statistiegroepen die onderverdeeld kunnen worden per geslacht maar die op de website van het BISA niet onderverdeeld zijn. Voor bepaalde statistieken, met name die met betrekking tot bevolkingsmigratie, lonen, gezondheid en veiligheid, zouden er op aanvraag naar geslacht uitgesplitste gegevens verkregen kunnen worden bij hun respectievelijke leveranciers of via andere bronnen. Voor de statistieken betreffende de inkomsten van de personenbelasting kunnen er zelfs geen naar geslacht uitgesplitste statistieken verkregen worden bij hun leverancier.

In vergelijking met het jaar 2011 is de situatie betreffende de verspreiding van statistische gegevens naar geslacht via de website van het BISA in 2012 niet veel veranderd. In het algemeen toont de analyse van het jaar 2012 aan dat het BISA inspanningen blijft leveren om op zijn website meer statistische gegevens naar geslacht uit domeinen waarin deze relevant en beschikbaar zijn te publiceren.

Om enerzijds zijn capaciteit op het gebied van verzamelen en verspreiden van statistieken naar geslacht te versterken en anderzijds zich te conformeren naar de gewestelijke ordonnantie betreffende gender, heeft het BISA in zijn operationeel plan 2013 een aandachtspunt opgenomen over de integratie van de genderdimensie in de verzameling en de verspreiding van statistische gegevens.

Verdeling op basis van de geslachtsdimensie van de statistieken die via de website verspreid worden

#### a. Statistieken die systematisch worden uitgesplitst naar geslacht

- Structuur van de residentiële bevolking
- Beweging van de bevolking
- Schoolbevolking
- Totale bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar)
- Werklozen en niet-werkende werkzoekenden
- Zelfstandigen (helpers inbegrepen)
- Flexibiliteit van de werkgelegenheid
- Werknemers (per werkplaats)
- Personeelssterkte van de lokale politie
- Gerechtigden voor de Inkomensgarantie voor ouderen
- Levensverwachting
- Overlijdens (inclusief personen ouder dan een jaar)

#### b. Statistieken die gedeeltelijk worden uitgesplitst naar geslacht

- Begunstigden van het recht op maatschappelijke integratie
- Begunstigden van het leefloon
- Recht op maatschappelijke hulp
- Werkende beroepsbevolking (per woonplaats)
- Arbeidsplaatsen, werknemers en arbeidsvolume
- Tewerkstelling in onderzoek & ontwikkeling
- Tewerkstelling van de nieuwe technologieën (ICT-sectoren)

#### c. Statistieken die niet uitgesplitst zijn naar geslacht, maar wel kunnen worden uitgesplitst

- Migraties van de bevolking
- Fiscale statistiek van de inkomens op basis van de aangiften in de personenbelastingen
- Huishoudbudgetonderzoek: gemiddelde inkomsten en uitgaven per persoon
- Lonen en verloning van werknemers
- Medisch en verplegend personeel
- Geboorten

- Rechthebbenden op een tegemoetkoming aan personen met een handicap
- Studenten met leefloon
- Regionale economische vooruitzichten: Bevolking, arbeidsmarkt, werkgelegenheid en beloning van werknemers
- Vertrouwenenquête bij de consumenten
- Premies en toelagen voor huisvesting
- Personenvervoer: reizigers
- Taxi's: chauffeurs
- Verkeersongevallen op de openbare weg: slachtoffers
- Veiligheidsmonitor
- Hotelovernachtingen
- Bioscoop: bezoekers
- Gemeentelijke, gewestelijke, federale en Europese verkiezingen: kiezers en verkozenen

#### d. Statistieken die niet kunnen worden uitgesplitst naar geslacht

- Structuur van de huishoudens
- Huishoudbudgetonderzoek: gemiddelde inkomsten en uitgaven per huishouden
- Inkomstenrekeningen van de huishoudens volgens middelen en bestedingen
- Erkende algemene en psychiatrische ziekenhuizen
- Opvangvoorzieningen voor kinderen van 0 tot 3 jaar
- Ondernemingen en vestigingen van ondernemingen
- Demografie van de ondernemingen: oprichtingen en faillissementen
- Economische activiteit: toegevoegde waarde, investeringen, export en omzet
- Regionale economische vooruitzichten: toegevoegde waarde, investeringen, financiële rekeningen, milieu
- Vertrouwenenquête bij de ondernemers
- Uitgaven in onderzoek & ontwikkeling
- Toegevoegde waarde van de nieuwe technologieën (ICT-sectoren)
- Consumptie van Informatie en communicatie technologieën van de huishoudens
- Overheidsfinanciën van het ministerie, van de plaatselijke besturen en de pararegionale instellingen van Brussel
- Bodembezetting
- Residentiële en niet-residentiële gebouwenparken, sociale woningen en industrieparken en -terreinen
- Milieu: klimaatbalans, lucht, water, afval en gerieflijkheden van de woningen
- Energie: energiebalansen, vervoer van elektriciteit en aardgas, elektriciteits- en aardgasstromen
- Motorvoertuigenpark en inschrijving van voertuigen
- Wegennet en algemene verkeersstellingen
- Personenvervoer: lijnen
- Taxi's: uitbaters, voertuigen, standplaatsen, plaatsen
- Vervoer van goederen
- Verkeersongevallen op de openbare weg: ongevallen
- Brandweerinterventies in het Gewest
- Vastgestelde criminele feiten
- Hotelwezen en maandelijkse onthaalcapaciteit
- Bioscoop: bioscoopzalen, plaatsen, voorstellingen, bruto ontvangsten
- Gemeentelijke, gewestelijke, federale en Europese verkiezingen: stemmen, zetels, lijsten

### 1.2. Analyse van de statistische indicatoren naar geslacht die op de website van de Wijkmonitoring te vinden zijn

De Wijkmonitoring publiceert een reeks indicatoren die de dynamieken en de territoriale verschillen op schaal van de wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kenmerken. Er worden verschillende thema's aangekaart: demografie, arbeidsmarkt, huisvesting, inkomens, gebouwen en voorzieningen, mobiliteit, gezondheid, milieu, onderwijs, kinderopvang en politieke deelname.

Op basis van de aanwezigheid van de geslachtsdimensie in de statistische indicatoren die op de website van de Wijkmonitoring aangeboden worden, kunnen de thema's in de volgende categorieën worden onderverdeeld:

#### a. Thema's waarin de statistische indicatoren gedeeltelijk naar geslacht uitgesplitst zijn

- Demografie
- Gezondheid

#### b. Thema's waarin de statistische indicatoren niet naar geslacht uitgesplitst zijn, maar wel systematisch of gedeeltelijk naar geslacht uitgesplitst zouden kunnen worden

- Arbeidsmarkt
- Inkomens
- Onderwijs en kinderopvang
- Vertegenwoordiging van de gemeentelijke verkozenen

#### c. Thema's waarin de statistische indicatoren niet naar geslacht uitgesplitst kunnen worden

- Huisvesting
- Gebouwen en voorzieningen
- Mobiliteit
- Milieu

Globaal genomen publiceert de website van de Wijkmonitoring weinig statistische indicatoren naar geslacht. De voornaamste reden voor het systematische niet naar geslacht uitsplitsen van indicatoren met een persoonlijk karakter op de website Wijkmonitoring ligt in de selectie van de statistische indicatoren bij de uitwerking van deze tool in 2007.

Het BISA onderzoekt wat de mogelijkheden zijn om binnenkort in deze tool andere statistische indicatoren naar geslacht op te nemen in de thema's waarin de genderdimensie als relevant wordt beschouwd.

### 1.3. Analyse van de statistische indicatoren naar geslacht in de publicaties van 2012

In 2012 heeft het BISA vijf publicaties uitgegeven: twee nummers van de Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een editie van de brochure Mini-Bru met een overzicht van de kerncijfers van het Gewest, een nieuwe editie van Bru19 met de kerncijfers van elk van de 19 Brusselse gemeenten en een nummer van de cahiers van het BISA over de Brusselse middenklasse en haar eigenschappen en evolutie.

**a. De Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest** is een halfjaarlijkse publicatie die een analyse maakt van de belangrijkste, meest recente economische indicatoren van het Gewest en van de vooruitzichten met betrekking tot de evolutie van de economische activiteit en van de Brusselse arbeidsmarkt voor de komende maanden. Opgemerkt dient te worden dat, met uitzondering van de indicatoren betreffende tewerkstelling en werkloosheid, de genderdimensie niet relevant is voor de andere economische indicatoren die geanalyseerd worden in de stukken over conjunctuur en perspectieven van de Barometer. In de nummers 23 en 24 van de Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die in 2012 gepubliceerd werden, werden er dus

geen statistische indicatoren naar geslacht opgenomen of geanalyseerd.

**b. Mini-Bru** is een jaarlijkse publicatie met de kerncijfers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in verschillende domeinen. De editie 2012 bevat tal van naar geslacht uitgesplitste statistieken betreffende de bevolking en de arbeidsmarkt. De brochure Mini-Bru wordt vaak als voorbeeld aangehaald voor wat het aanbieden van genderstatistieken<sup>35</sup> betreft.

**c. Bru19** omvat de kerncijfers van elk van de 19 Brusselse gemeenten in tal van domeinen die te maken hebben met de dagelijkse werkelijkheid in de gemeenten. De laatste editie van december 2012 bevat bovendien vergelijkende overzichtstabellen van de belangrijkste indicatoren van de gemeenten van het Gewest. In de verschillende onderdelen van de brochure worden een aantal indicatoren naar geslacht uitgesplitst voor thema's die verband houden met bevolking en arbeidsmarkt.

**d.** Het derde nummer van de **Cahiers van het BISA** van december 2012 gaat over de evolutie, de kenmerken en de verwachtingen van de Brusselse middenklasse. Deze studie heeft geen rekening gehouden met de genderdimensie. De aangewende gegevens over de fiscale inkomens, die afkomstig zijn uit de aangiften van de personenbelasting, zijn niet geschikt voor genderanalyses. De gegevens van de aangiften van de personenbelasting zijn niet gepersonaliseerd.

35 | Les statistiques de genre au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale: Franstalige informatieve nota, 2013.

## 2. DEELNAME VAN HET BISA AAN DE WERKGROEP "GENDER EN STATISTIEK" VAN DE BELGISCHE HOGE RAAD VOOR STATISTIEK

In het kader van de federale wet van 12 januari 2007 tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen werd er in december 2011 binnen de Belgische Hoge Raad voor Statistiek<sup>36</sup> een werkgroep "Gender en statistiek" opgericht. De werkgroep, die gestuurd wordt door het federaal Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI), heeft tot doel om enerzijds de beschikbaarheid van naar geslacht uitgesplitste statistieken en van de berekening van de genderindicatoren na te gaan en anderzijds eventuele verschillen en afwijkingen te analyseren die kunnen optreden bij het verzamelen en het verwerken van gegevens uit enquêtes en administratieve bronnen.

In 2012, het eerste werkjaar van de werkgroep, heeft het BISA meegewerkt aan alle activiteiten en heeft het ook meegeholpen bij het opstellen van het tussentijds verslag. Het activiteitenverslag van het eerste jaar formuleert met name een reeks aanbevelingen om de kwaliteit van de statistieken te verbeteren door de genderdimensie voldoende te integreren. Het legt de nadruk op de afwijkingen in het meetniveau, de aanwijzing van de referentiepersoon en het gebruik van proxy's in gezins-enquêtes. Het activiteitenverslag bevat ook een aantal suggesties om meer rekening te houden met de genderdimensie in de gezins-enquêtes.

Er werd al een tweede werkjaar gepland voor 2013, waarin de statistieken die door de verschillende federale overheidsdiensten en -instellingen opgemaakt werden geanalyseerd zullen worden.

## 3. INACHTNEMING VAN DE GENDERDIMENSIE IN DE INVENTARIS VAN DE BESTAANDE BRUSSELSE STATISTIEKEN

Op basis van een beslissing van de gewestregering heeft het BISA in 2012 een externe dienstverlener de opdracht gegeven om een inventaris op te maken van de bestaande Brusselse statistieken die beschikbaar zijn bij leveranciers van statistieken binnen federale, gemeenschaps- en Brusselse instellingen. Er werden meer dan 340 statistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opgelijst, verspreid over een vijftigtal leveranciers die tijdens de opmaak van de inventaris geïdentificeerd werden.

De resultaten van de inventaris bieden informatie over het al dan niet uitsplitsen naar geslacht van de geïnventariseerde Brusselse statistieken met een persoonlijk karakter<sup>37</sup>. De statistieken die naar geslacht uitgesplitst kunnen worden vertegenwoordigen 43,2% van de totale hoeveelheid statistieken die tijdens de inventaris 2012 geïnventariseerd werden bij leveranciers van statistieken binnen federale, gemeenschaps- en Brusselse instellingen. Ongeveer 60,0% van de statistieken met een persoonlijk karakter zijn naar geslacht uitgesplitst.

Wat de leveranciers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, zijnde de besturen van het ministerie en de Brusselse instellingen van openbaar nut (ION's), werden er 27 statistieken met een persoonlijk karakter geïdentificeerd. De helft van deze statistieken (48,1%) is naar geslacht uitgesplitst.

Het verslag over de inventaris van de gewestelijke statistiek raadt het BISA overigens aan om onder andere zijn expertise ter beschikking te stellen van de besturen van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met name voor de uitvoering van de gewestelijke ordonnantie betreffende de opmaak en de verspreiding van naar geslacht uitgesplitste statistieken.

Het is in deze context dat het BISA zijn expertise aanbiedt aan de intervisiegroep "Gender en statistiek" van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ook een inventaris opmaakt van de statistieken met een persoonlijk karakter die door de Brusselse overheidsdiensten en -instellingen opgemaakt werden sinds de inventaris van de gewestelijke statistiek 2012.

36 | Adviesorgaan dat rechtstreeks afhangt van de federale minister voor Economie. Het draagt bij aan de opmaak van alle statistieken van algemeen belang en waakt over de statistische activiteiten van de federale en geregionaliseerde instellingen.

37 | Statistieken over individuele personen, die naar geslacht uitgesplitst kunnen worden.

## VOORUITZICHTEN

- Integratie van de genderdimensie in de verzameling en de verspreiding van statistische gegevens door het BISA

Het operationeel plan 2013 van het BISA bevat een aandachtspunt over de integratie van de genderdimensie bij het verzamelen en verspreiden van statistische gegevens. De doelstelling is om over meer naar geslacht uitgesplitste statistische gegevens te beschikken bij de regelmatige inzamelingen van gegevens bij verschillende leveranciers indien dit nog niet het geval is en indien dit mogelijk is.

- Deelname van het BISA aan de activiteiten van het tweede werkjaar van de werkgroep “Gender en statistiek” van de Hoge Raad voor Statistiek

Voor het tweede werkjaar van de groep “Gender en statistiek”, gepland in 2013, zal de nadruk gelegd worden op de analyse van de statistieken die opgemaakt worden door de verschillende federale overheidsdiensten en -instellingen en op de noodzaak om genderindicatoren te ontwikkelen. Bovendien zullen de nationale enquêtes en de grote databases van het federale niveau zorgvuldig geanalyseerd worden vanuit genderstandpunt. Het BISA gebruikt immers tal van statistieken die opgemaakt werden door federale leveranciers.

Tot slot zal de werkgroep aan het einde van het tweede werkjaar zijn eindverslag opstellen waarin met name actiepunten en aanbevelingen geformuleerd zullen worden.

- Ondersteuning van de intervisiegroep “Gender en statistiek”, opgericht in het kader van het gendermainstreamingproject van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Sinds begin 2013 biedt het BISA expertise aan de intervisiegroep “Gender en statistiek” van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die opgericht werd in het kader van het project Gendermainstreaming. Deze groep heeft als opdracht een tool te ontwikkelen die de verschillende diensten van het ministerie kan helpen bij de opmaak en de analyse van relevante genderstatistieken. Verder zal het eveneens mogelijk gemaakt worden om rekening te houden met de genderdimensie in alle databases van intern beheer van het ministerie.

PEKINGCORRESPONDENT

Roger Kalenga-Mpala

Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 38 63

rkalengampala@mrbc.irisnet.be



# BEVOEGDHEID: PARTNER- EN INTRAFAMILIAAL GEWELD

## CONTEXT

De gewestelijke coördinatie inzake partner- en intrafamiliaal geweld van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is belast met het uitwerken van een gewestelijk actieplan tegen geweld voor het volledige grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit actieplan is gebaseerd op het Nationaal Actieplan (NAP) tegen geweld en is opgebouwd rond zes grote strategische krachtlijnen: 1) sensibilisering, 2) bestraffing, 3) preventie, 4) opvang en 5) bescherming van het slachtoffer, 6) opleiding van de professionals en van de Brusselse bevolking over problematieken die verbonden zijn met partner- en intrafamiliaal geweld en evaluatie van de acties. Partner- en intrafamiliaal geweld is een bevoegdheid die gedeeld wordt door de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, de heer Bruno De Lille, en de Minister-President, de heer Charles Picqué, die vervangen werd door de heer Rudi Vervoort. Het budget van de coördinatie bedraagt 78.000 euro, waarvan 50% ten laste valt van de Staatssecretaris en 50% ten laste van de Minister-President.

De coördinatie partner- en intrafamiliaal geweld werd opgericht in 2006. Haar voornaamste activiteit bestaat in het beheer van het gewestelijke overlegplatform inzake geweld. Dit platform vormt het voorwerp van een overeenkomst (en een subsidie van 17.400 euro per jaar) met het Instituut voor de Gelijke van Vrouwen en Mannen (IGVM), dat verbonden is aan het netwerk van gelijkheidsambtenaren binnen de gemeenten. Het verenigt praktijkmedewerkers uit verschillende sectoren die actief zijn op het vlak van partner- en intrafamiliaal geweld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en bestaat uit de volgende drie werkgroepen:

1. WG 'Politie/Justitie';
2. WG 'Psychosociale bijstand/Gezondheidszorg';
3. WG 'Gemeentelijke vertegenwoordiging'.

Enkel de verenigingen en partners van buiten het ministerie wonen de bijeenkomsten van dit platform bij. Blijkbaar zijn sommige ION's (instellingen van openbaar nut) die in contact komen met slachtoffers van partnergeweld niet vertegenwoordigd binnen het platform. Daarbij denken wij er vooral aan om de DBDMH bij de werking van het platform te betrekken. Hierdoor zal deze dienst betrokken kunnen worden bij de verschillende acties die wij op touw zetten en zullen er ook meer mannen deelnemen aan de vergaderingen van het platform.

Vandaag de dag telt het gewestelijke overlegplatform 157 leden, onder wie 117 vrouwen en 40 mannen. **De vraag rijst waarom mannen minder aanwezig zijn in dit platform dat nochtans in contact komt met meerdere beroepssectoren die werken rond de strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld.**

Het is pas veel later, tijdens de uitwerking van de projecten van dit apparaat, dat vastgesteld werd dat de aanwezigheid van mannen in de werkgroepen de resultaten van de projecten beïnvloedt.

Hoewel onze projecten hoofdzakelijk gericht zijn op een vrouwelijk publiek en het platform voor het grootste deel uit vrouwen bestaat, moeten we bij de oprichting van de verschillende werkgroepen die onze projecten vormgeven rekening houden met elementen die ervoor zorgen dat iedereen hieraan kan deelnemen. De integratie van het genderspectrum vraagt een herinterpretatie van deze criteria, gebaseerd op een analyse die zich minder op het resultaat richt en meer op de personen en de lopende processen. Het is immers interessant om per criterium te bekijken wat de impact is van een dergelijke herinterpretatie vanuit een genderperspectief.

Voor het welslagen van de op touw gezette projecten is een gelijke participatie van mannen en vrouwen van fundamenteel belang. Deze participatie weerspiegelt tegelijk de mate waarin de partners zich bewust worden van het genderbeleid.

We hebben dus beslist om de projecten die in 2012 door de gewestelijke coördinatie inzake geweld opgezet, opgevolgd en geëvalueerd werden te analyseren en er conclusies uit te trekken. Dit vormt het onderwerp van deze bijdrage.



### PRIORITAIR DOMEIN 4: GEWELD TEGEN VROUWEN

#### 1. DE VERGADERINGEN VAN DE WERKGROEPEN

De vergaderingen van de werkgroepen van het gewestelijke overlegplatform vinden doorgaans plaats tijdens de kantooruren en worden hoofdzakelijk voorbereid door de coördinatrice. Deze laatstgenoemde stelt een agenda op (rekening houdend met de actuele onderwerpen van het moment) en stuurt de uitnodigingen naar de leden van de werkgroep in kwestie of naar alle werkgroepen voor plenaire zittingen. Hoewel meer mannen de vergaderingen van werkgroep Politie-Justitie bijwonen, worden de verschillende vergaderingen van het platform steeds voornamelijk door vrouwen bijgewoond.

70% van de personen die de vergaderingen bijwonen, zijn vrouwen, slechts 30% van de aanwezigen zijn mannen. Dit kan onder andere verklaard worden door het feit dat het platform voor 75% uit vrouwen bestaat. Desondanks toont het aanwezigheidsgraad van mannen in de vergaderingen aan dat ze sterk betrokken zijn bij de opgezette projecten.

Het platform is de plaats waar de projecten ontstaan. Het is de draaischijf van de gewestelijke coördinatie. Het belang van de coördinatie moet niet meer aangetoond worden. De zes werkgroepvergaderingen en de twee plenaire zittingen zijn belangrijke aangelegenheden tijdens welke ideeën ontstaan en uitgewisseld worden. Voor het beheer van het platform is een budget van 2.000 euro per jaar vereist, wat neerkomt op 2,5% van het totale budget van de coördinatie.

#### 2. OPLEIDING OVER DE PROBLEMATIEK VAN DE GEDWONGEN HUWELIJKEN

Het doel van deze opleiding was de Brusselse politieambtenaren met een onthaalfunctie, de politieambtenaren van de dienst 'Familie- en Jeugdzaken', de Brusselse parketmagistraten en de leden van de dienst jeugdhulp te sensibiliseren voor de problematiek van de gedwongen huwelijken.

Voor de verwezenlijking van dit opleidingsproject diende een werkgroep van 12 personen (7 mannen en 5 vrouwen) opgericht te worden, onder wie hoofdzakelijk politieagenten en een persoon van de dienst jeugdhulp. Er waren ongeveer zes vergaderingen nodig om dit project tot stand te brengen. We hebben gemerkt dat de deelnemers van deze werkgroep hun steentje bijdroegen aan de besluitvorming en concrete oplossingen voorstelden voor de realisatie van het project.

Deze betrokkenheid nam soms de vorm aan van een persoonlijk engagement met het oog op het welslagen van het project, en dit engagement kwam tot uiting in de verschillende fasen van het project: de uitvoering, de opvolging en de evaluatie.

Er vonden drie opleidingsessies plaats die in totaal door 57 personen werden bijgewoond. De verhouding van de deelnemers was 50% mannen en 50% vrouwen. De deelnemers ontvingen ook een evaluatieformulier. De belangrijkste informatie die dit evaluatieformulier opleverde, was dat de deelnemers een antwoord gekregen hadden op de vragen die ze hadden over gedwongen huwelijken. Vooral politieagenten verklaarden dat ze na de opleiding over meer instrumenten beschikten om gedwongen huwelijken te voorkomen. Er werd een gemeenschappelijke bewustmakingstool ontwikkeld voor de politiediensten, het parket en de dienst jeugdhulp.

Dit project kostte 5.000 euro, wat overeenstemt met 6,5% van het budget van de coördinatie.

#### 3. OPLEIDINGSMODULE TEN BEHOEVE VAN DE GEZONDHEIDSZORGBEOEFENAARS

Voor de organisatie van de opleidingsmodules die gericht zijn op de sensibilisering van de gezondheidszorgbeoefenaars voor de problematiek van partner- en intrafamiliaal geweld werd een werkgroep van drie personen (twee vrouwen en een man) opgericht. Drie vergaderingen waren voldoende om dit project op touw te zetten. We hebben bij de drie leden van de werkgroep duidelijk de wil gevoeld om dit project tot een goed einde te brengen. De toegang tot de middelen, de methodologie, de uitvoering, de opvolging en de evaluatie van het project werden perfect beheerd.

Dit project had tot doel om artsen en professionals uit de gezondheidszorg te sensibiliseren opdat ze geweld als mogelijke diagnose voor hun patiënten zouden overwegen. Tal van studies hebben immers aangetoond dat echtelijk geweld een van de belangrijkste doodsoorzaken is bij vrouwen tussen 18 en 50 jaar. Vrouwen die de voorbije twaalf maanden het slachtoffer werden van lichamelijk geweld vertrouwden dit in de eerste plaats toe aan hun arts (24% van de gevallen), en in de tweede plaats aan politie- en rijkswachtdiensten (13% van de gevallen), het gerecht of hulpverenigingen. Er werden vijf opleidingsmodules georganiseerd voor Franstalige artsen. Deze sessies zijn vooral gericht op de vroegtijdige opsporing van geweld en op de doorverwijzing van slachtoffers van geweld.

Aan het einde van de sessie hebben we aan de deelnemers een formulier met in totaal elf vragen uitgedeeld om te peilen naar hun tevredenheid over de sessie. Van de 42 personen die deelgenomen hebben aan de sensibiliseringsacties hebben er 37 de vragenlijst ingevuld, wat een zeer bevredigend aantal is. De sensibiliseringsactie heeft een grotendeels vrouwelijk publiek bereikt. De groep van 37 artsen die deelgenomen hebben aan deze sensibiliseringsactie en de vragenlijst ingevuld hebben, bestond uit 24 vrouwen en 13 mannen.

Op basis van de leeftijd van de deelnemers hebben we vastgesteld dat de sensibiliseringsactie bij mannen niet dezelfde leeftijdscategorie bereikt als bij vrouwen. De groep mannelijke deelnemers bestond hoofdzakelijk uit mannen van meer dan 50 jaar oud (9).

In de groep vrouwelijke deelnemers daarentegen waren alle leeftijdscategorieën aanwezig, met een sterkere vertegenwoordiging van de categorie 40-49 jaar (10) en van 60-plussers (6).

Met een tevredenheidsgraad van 95% was deze actie een groot succes. Voortaan kunnen we dus rekenen op de inbreng van de artsen voor de vroegtijdige opsporing van geweld bij hun patiënten/patiëntes.

Dit project heeft 5.000 euro gekost, wat overeenstemt met 6,5% van het budget van de coördinatie.

#### 4. CAMPAGNE "I LOVE YOU "

In 2011 organiseerde het Gewest de campagne **9oprocent.be** die jongeren moest sensibiliseren voor geweld in hun liefdesrelaties en hen bewustmaken van hun verantwoordelijkheid in dit soort situaties. Naar aanleiding van het succes van deze campagne heeft het Gewest beslist om het project te herlanceren.

De campagne « **I LOVE YOU** » die in 2012 plaatsvond, had tot doel jongeren in staat te stellen om signalen van psychologisch, verbaal, lichamelijk en seksueel geweld in hun eigen en de hen omringende liefdesrelaties te herkennen, gelijkwaardige liefdesrelaties tussen meisjes en jongens te bevorderen en ten slotte aan de jonge slachtoffers, daders en/of getuigen van dit geweld advies te geven, adressen van eventuele bemiddelaars en telefoonnummers van hulpinstanties te bezorgen.

Voor de organisatie van deze campagne diende een werkgroep van acht personen te worden opgericht. Bij aanvang konden we rekenen op twee mannen en zes vrouwen uit de werkgroep

‘Psychosociale bijstand/Gezondheidszorg’ van het platform.

De campagne verliep in drie stappen:

- **Ten eerste:** De communicatie rond de campagne: affiches ophangen op openbare plaatsen, flyers uitdelen aan schoolpoorten, creëren van een website "**www.isditliefde.be**", creëren van een facebookpagina.
- **Ten tweede:** Opvoering van de toneelstukken ‘Appel en absence’ in het Frans en ‘Tiran Nie Soe’ in het Nederlands in de culturele centra van het Gewest om de jongeren te sensibiliseren met behulp van een andere pedagogische tool.
- **Ten derde:** Organisatie van animaties voor de vierde, vijfde en zesde jaren van de middelbare scholen in het Gewest om de sensibiliseringsacties in de scholen verder te zetten.

Het tweede en het derde deel van deze campagne waren het belangrijkste. Alles samen werden de toneelstukken opgevoerd in vijftien scholen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Verdeeld over de elf voorstellingen in het Frans en in het Nederlands hebben in totaal 1.050 jongeren, onder wie 67% meisjes en 33% jongens, het toneelstuk gezien. Wat de animaties betreft, vond er een eerste debat plaats net na de voorstelling, kwestie van de jongeren bij de discussie te betrekken en hun de datum van de volgende animatie in hun school aan te kondigen. Sommige jongeren waren echter vrij teruggetrokken en durfden niet het woord te nemen voor een groot publiek. In de daaropvolgende dagen werd dan een tweede animatiesessie georganiseerd. Er hebben 1.500 jongeren deelgenomen aan de animaties in de scholen. De animaties zijn trouwens nog altijd aan de gang.

Momenteel wordt deze campagne geëvalueerd. De resultaten zullen volgend jaar beschikbaar zijn.

Dit project heeft 50.000 euro gekost, wat overeenstemt met 64% van het budget van de coördinatie.

#### 5. "WITTELINTENCAMPAGNE"

Gezien de omvang van dit project dienen voor de organisatie ervan zoveel mogelijk leden van het platform ingezet te worden. De groep in kwestie bestond uit leden van twee verschillende werkgroepen: Gemeentelijke vertegenwoordiging en Psychosociale bijstand/ Gezondheidszorg.

De groep bestond uit 20 personen, onder wie 15 vrouwen en 5 mannen.

Dit project heeft tot doel om de Brusselse bevolking te sensibiliseren voor geweld ten aanzien van vrouwen ter gelegenheid van de Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen op 25 november. Deze actie heeft echter ook tot doel de zichtbaarheid van het Gewest en van de verenigingen die werken rond geweld te vergroten en de samenwerking tussen het Gewest en de plaatselijke netwerken in de kijker te plaatsen.

Zo werden er op een middag in 2012 in de Nieuwstraat, waar tenten en stands waren opgezet, meer dan 7.000 wittelindepins uitgedeeld aan de Brusselaars, samen met een woordje uitleg over de campagne en de problematiek.

Door de jaren heen moeten we echter vaststellen dat 70% van de 40 personen die in de Nieuwstraat pins uitdelen vrouwen zijn. Nochtans zijn mannelijke voorbijgangers doorgaans meer ontvankelijk voor de boodschap als die door mannen wordt overgebracht. Het is dus belangrijk dat we zoveel mogelijk mannen aantrekken voor de uitvoering van dit project. We denken hierbij in het bijzonder aan de collega's van de DBDMH en leden van de politie.

Dit project kostte 10.000 euro, wat neerkomt op 12% van het budget van de coördinatie.

## 6. EVALUATIE VAN HET PLATFORM

In het vorige rapport stelden wij voor om eens na te denken over een evaluatiesysteem voor het gewestelijke platform om de werking ervan te verbeteren en om nieuwe leden aan te trekken.

In januari 2012 ontvingen alle leden van het platform (157 personen) een vragenlijst met informatie over de doelstellingen, de ontwikkeling van de structuur en de verwachtingen van de leden.

Slechts 80 formulieren werden ons teruggestuurd. 60% van de antwoorden waren afkomstig van vrouwen en 40% van mannen. Uit de antwoorden kon worden afgeleid dat 90% van de deelnemers het platform belangrijk blijft vinden, dat 75% tijdens de vergaderingen van het platform antwoorden krijgt op de vragen die ze zich stellen over hun werk, dat het platform een belangrijk steunpunt vormt met betrekking tot de materies waarmee men zich bezighoudt.

Toch zouden bepaalde aspecten aanzienlijk verbeterd kunnen worden, in het bijzonder het overbrengen van de bekommernissen van de partners naar de politieke overheden en de opvolging ervan. Een van de belangrijkste problemen die de leden aankaarten, is het gebrek aan huisvesting voor de slachtoffers van geweld.

De versterking van de coördinatie en de samenwerking tussen de verschillende bevoegde ministers met het oog op een betere rationalisering van de inspanningen (vermijden dat projecten met hetzelfde doel op verschillende niveaus behandeld worden zonder enig overleg tussen de verschillende verantwoordelijken over de organisatie ervan) werden echter niet verwezenlijkt. Een betere samenwerking tussen de ministers zou het misschien mogelijk maken om oplossingen te vinden voor het gebrek aan huisvesting voor slachtoffers van geweld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De website [www.gelijkekansenbrussel.be](http://www.gelijkekansenbrussel.be) die momenteel in aanbouw is, zal een beter zicht bieden op de acties van de gewestelijke coördinatie.

### VOORUITZICHTEN

- Het politieke niveau dringend verzoeken gehoor te geven aan de klachten van de leden van het platform;
- De leden van de DBDMH meer sensibiliseren om hen aan te sporen zich bij het platform aan te sluiten;
- Tijdens een plenaire zitting van het platform aan de leden tonen wat de impact zou zijn van een groter aantal mannelijke leden binnen het platform en wat dit zou betekenen voor de resultaten van de opgezette projecten.

PEKINGCORRESPONDENTE

Katrien Lefever

Cel Gelijke Kansen

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 36 52

[klefever@mbhg.irisnet.be](mailto:klefever@mbhg.irisnet.be)

# Minister Guy Vanhengel



- Bevoegdheden :
- Financiën en Begroting (MBHG)
  - Externe betrekkingen (MBHG)
  - Imago van Brussel (MBHG)

# BEVOEGDHEID: FINANCIËN EN BEGROTING

## CONTEXT

Sinds 2012 zijn twee aparte besturen verantwoordelijk voor de bevoegdheid “Financiën en Begroting”: het Bestuur Gewestelijke Fiscaliteit (BGF) is immers opgericht na een afsplitsing van het Bestuur Financiën en Begroting (BFB). Het BGF groepeerde sinds die datum de administratieve eenheden die verschillende gewestelijke belastingen inkohieren en innen, terwijl het BFB verantwoordelijk is voor het financiële en begrotingsbeheer van de gewestelijke entiteit.

In 2010 werd er een gendergericht proefproject<sup>38</sup> opgestart dat gedragen werd door de fiscale diensten van het BFB. Toch werd er ook een transversale werkgroep met vertegenwoordigers van andere administratieve eenheden opgericht, zodat de denkoefening opgestart kon worden voor de “non-fiscale” domeinen zoals genderbudgeting. Om praktische redenen is de bestaande genderwerkgroep niet opgesplitst en heeft ze haar werkzaamheden voortgezet voor beide besturen.

In de loop van 2012 zijn twee grote acties gevoerd: de evaluatie van het proefproject en de echte start van het project genderbudgeting.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

#### 1. EVALUATIE VAN HET GENDERPROEFPROJECT

Ter herinnering: het genderproefproject bij de fiscale diensten bestond erin om vanaf juni 2011 een indicator in te voeren die het mogelijk maakt het aantal weigeringen op te volgen van vrijstellingen voor de belasting ten laste van gezinshoofden voor vrouwen die deeltijds werken.

Aangezien die indicator ontwikkeld werd om het belastingjaar 2011 op te volgen, was er overeengekomen dat de indicator na een jaar geëvalueerd zou worden. Dat biedt de belastingdiensten namelijk de nodige tijd om zoveel mogelijk vrijstellingsaanvragen te verwerken. De evaluatie is dus uitgevoerd op 31 mei 2012 en bracht aan het licht dat vrouwen meer dan dubbel zo vaak als mannen getroffen worden door een vrijstellingsweigering voor deeltijds werk, in verhouding tot hun gewicht in de populatie “gezinshoofden”. Dit resultaat moet wel geïnterpreteerd worden in het licht van andere statistieken en gerelativeerd worden omdat meer vrouwen deeltijds werken: het is dus moeilijk om hier conclusies uit te trekken of aanbevelingen te formuleren ter attentie van de wetgevende macht.

Dit gezegd zijnde heeft het in het kader van het proefproject geleverde werk wel tot goede praktijken geleid die opnieuw

gebruikt zullen kunnen worden: naar geslacht uitgesplitste statistieken, een indicator opgebouwd op basis van bestaande computertoepassingen, een analysenota. Algemeen gezien zal het in de toekomst gemakkelijker zijn om de monitoring van een administratieve praktijk in te voeren en de mogelijke impact ervan te evalueren op het vlak van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

#### 2. START VAN HET PROJECT GENDERBUDGETING

De ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verwijst naar genderbudgeting in artikel 2 § 3: “De Brusselse Hoofdstedelijke Regering werkt een methode uit om de genderdimensie te integreren in het geheel van de begrotingscyclus.”

Aangezien die bepaling van kracht wordt vanaf de start van de volgende legislatuur, is er beslist om het werk voor te bereiden in samenwerking met de cel Gelijke Kansen, met de steun van de genderconsulente die nog altijd bij het MBHG aanwezig is om de proefprojecten op te volgen.

Een specifieke werkgroep kwam in mei 2012 voor het eerst bijeen en heeft een planning opgesteld. De leden van deze groep hebben allereerst de verschillende methodes bestudeerd die in België en in het buitenland gebruikt worden (onder meer dankzij de contacten met het netwerk METROPOLIS). Bijzondere aandacht ging naar het federale project, waarvan de inhoud uitvoerig beschreven werd tijdens een vergadering in het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

<sup>38</sup> Zie Pekingrapport 2011

De werkgroep heeft vervolgens een methode getest om de begrotingsallocaties voor een volledige dienst in categorieën onder te brengen: de directie Externe Betrekkingen. De toekomstige personeelsleden of diensten die bij het project betrokken zijn, werden in kaart gebracht: begrotingscorrespondenten, beheerders van de allocaties, VAE's, enz.

Ieders rol is ook overwogen, van het opstellen van een "gendernota" gelinkt aan een begrotingsallocatie tot de controle van de aangevoerde verantwoordingsstukken. De diensten die de begrotingsapplicatie beheren, zijn gepolst om er zeker van te zijn dat die applicatie compatibel is met de nieuwe behoeften.

### Vooruitzichten

---

Een van de belangrijkste lessen die we uit de eerste fase van het project kunnen trekken is dat de kwaliteit van de analyse in het kader van genderbudgeting sterk afhangt van de beschikbaarheid van relevante genderstatistieken. We moeten er dus voor zorgen dat we voor alle diensten over dergelijke statistieken beschikken.

Voor het vervolg van het project zal de werkgroep het opstellen van het besluit voorbereiden dat genderbudgeting zal invoeren bij het Ministerie. Daartoe baseert de groep zich op de verworven ervaring tijdens de testen, en op de technische competenties van haar leden. Het project zal dan de tweede, "effectieve" fase ingaan, en er moet daarbij aan specifieke communicatie gedacht worden.

Tot slot zullen er samen met de start van de tweede fase van het project ook opleidingen uitgewerkt en gepland moeten worden voor de verschillende betrokkenen. De opleidingen kunnen afgestemd worden op ieders opdrachten.

---

PEKINGCORRESPONDENT

**Vincent REPUSSARD**

Bestuur Gewestelijke Fiscaliteit

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 204 26 15

vrepussard@mrbc.irisnet.be

# BEVOEGDHEID: EXTERNE BETREKKINGEN

## CONTEXT

De directie Externe Betrekkingen ontwikkelt een samenhangend buitenlands beleid bij het Gewest. Ze coördineert de betrekkingen en de vertegenwoordiging van Brussel over de hele wereld. De activiteiten van de directie vallen uiteen in vijf onderdelen:

- het uitbouwen van een netwerk van relaties met steden en regio's wereldwijd, met of zonder samenwerkingsovereenkomst. Momenteel heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 25 bilaterale samenwerkingsovereenkomsten afgesloten;
- de relaties met de internationale netwerken waar het gewest lid van is;
- de relaties met andere internationale organisaties waarin het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigd is als deelgebied;
- de behandeling van de dossiers met betrekking tot vergunningen voor de invoer, uitvoer en doorvoer van wapens en goederen voor tweeeërlei gebruik, in overeenstemming met de ethische bepalingen in de wetgeving;
- de verdediging van de belangen van het Gewest bij de Europese Unie.

De directie Externe Betrekkingen is vastbesloten alles in het werk te stellen om bij te dragen tot de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ze behoort overigens tot de zes "pilotdirecties" van het Ministerie voor het project inzake gendermainstreaming. Die bijzondere aandacht voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen wordt weerspiegeld in de volgende activiteiten:

- In het kader van de bilaterale samenwerking ondersteunt de directie positieve projecten en acties jegens vrouwen of die in elk geval de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen niet versterken.
- Op het niveau van de internationale netwerken en organisaties waarvan het Gewest deel uitmaakt, besteedt de directie aandacht aan de werkgroepen ter bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en neemt ze aan bepaalde van deze werkgroepen deel.
- De directie volgt de evolutie van de internationale wetgeving m.b.t. dit onderwerp op door de wetteksten te bestuderen en, indien van toepassing, de rapportering, opvolging en omzetting ervan in de gewestelijke wetgeving te verzekeren.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

#### 1. BILATERALE SAMENWERKING

Zoals in het rapport 2011 is vermeld, werkte de werkgroep Gendermainstreaming de lancering van een projectoproep waarin de genderdimensie wordt geïntegreerd, verder uit. Deze projectoproep is bedoeld voor ngo's die over een specifieke expertise beschikken om projecten uit te voeren in het kader van bilaterale akkoorden inzake ontwikkelingssamenwerking waarbij gender een criterium vormt. De directie was verplicht om deze projectoproep naar 2013 te verdagen bij gebrek aan financiële middelen in 2012.

In 2012 verleende het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het derde opeenvolgende jaar een subsidie van € 205.000 aan Unicef België voor het WaSH-programma. Dit programma werkt een geïntegreerde aanpak uit gebaseerd op de toegang tot drinkwater (**Water**), de zuivering van en toegang tot toiletten (**Sanitair**), maar ook op de promotie van hygiëne dankzij water (**Hygiëne**). Met deze subsidie kan men 20 basisscholen en 6.000 leerlingen ondersteunen in de omgeving van Lubumbashi, hoofdplaats van de provincie Katanga, waarmee het BHG een samenwerkingsakkoord heeft afgesloten. Dankzij een betere toegang tot drinkwater en een betere hygiëne draagt dit project bij tot een lager sterftecijfer van moeders en kinderen, gelijkheid tussen vrouwen en mannen (watervoorziening is vaak een taak van de vrouw, jonge meisjes kunnen zo meer tijd op school doorbrengen en de mannen gaan nu water halen aangezien het waterpunt zich in de nabije omgeving bevindt), minder gevallen van ziekte en ondervoeding, en een universele toegang tot basisonderwijs.

De directie Externe Betrekkingen onderhoudt in het kader van een bilaterale overeenkomst bevoorrechte relaties met het Bundesland Berlijn. Naar aanleiding daarvan heeft de directie Externe

Betrekkingen het nodige gedaan opdat de goede praktijken in Berlijn op het vlak van gelijke kansen in het kader van de stadsplanning voorgesteld zouden worden tijdens de Dag van de Diversiteit van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (22 oktober 2012). De directie Externe Betrekkingen heeft mevrouw Almut Jirku, een Berlijnse experte op dit vlak, uitgenodigd om te getuigen op die dag.

## 2. MULTILATERALE SAMENWERKING

Het BHG heeft in **Guangzhou (China), in november 2012**, een gedeelte **opgevolgd** van de initiatieven van het **vrouwennetwerk van Metropolis**, het internationale netwerk van metropolen met meer dan een miljoen inwoners. Het internationale vrouwennetwerk van Metropolis heeft als opdracht een internationale ruimte te creëren voor uitwisseling en samenwerking tussen de verkozen vrouwen, het kaderpersoneel, de beheerders en de professionals die zich inzetten op plaatselijk niveau en op het niveau van de metropool. Het netwerk heeft volgende hoofddoelstellingen: de vertegenwoordiging van vrouwen verbeteren in de plaatselijke besturen en in de beslissingsprocessen bij de plaatselijke en hoofdstedelijke overheid, en het delen van ervaring en goede praktijken inzake goed bestuur vergemakkelijken.

Sinds 2001 organiseert de Vergadering van de Regio's van Europa een zomeruniversiteit. Daar komen een honderdtal gewestelijke politici, ambtenaren en experts naartoe, maar vooral veel jongeren (18 tot 30 jaar).

In 2012 vond het evenement van 20 tot 25 augustus plaats in Ponta Delgada (Portugal), en het thema was "Cultuur en de creatieve industrieën: welke rol spelen de Regio's hierin?".

De directie Externe Betrekkingen waakt over de man-vrouwpariteit van de selectie jongeren die ze stuurt: twee jongeren, een meisje en een jongen, hebben het BHG vertegenwoordigd aan de zomeruniversiteit.

## 3. WETGEVING

Een halve dag lang hebben de personeelsleden van de verschillende cellen van de directie Externe Betrekkingen deelgenomen aan de sensibiliseringssessie rond de begrippen gender en gendermainstreaming. Deze sensibiliseringsactie had een presentatie als doel, die de oefening in een breder kader plaatste door de ordonnantie voor te stellen en voorbeelden te geven van de goede praktijken bij het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in andere Europese steden.

Daarna hebben de personeelsleden deelgenomen aan een brainstorm- en mindmappingsessie om na te denken over de opname van de genderdimensie in bepaalde werkprocessen van de directie.

Door zich daarover vragen te stellen, hebben de personeelsleden meerdere mogelijkheden ontdekt om systematisch rekening te gaan houden met de genderdimensie. Die acties vindt u onder het punt "Vooruitzichten".

In de loop van 2012 heeft het Brusselse parlement drie internationale overeenkomsten goedgekeurd waarin clausules met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen zijn opgenomen. De directie Externe Betrekkingen heeft die goedkeuringsdossiers administratief voorbereid. Het gaat om drie ordonnanties van 23 juli 2012, die respectievelijk op 23 augustus 2012 en op 28 augustus 2012 in het Belgisch Staatsblad zijn gepubliceerd:

- Ordonnantie houdende instemming met: de Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar lidstaten, enerzijds, en de Republiek Zuid-Afrika, anderzijds, tot wijziging van de overeenkomst inzake handel, ontwikkeling en samenwerking van 11 oktober 1999, ondertekend te Kleinmond op 11 september 2009 (nieuw artikel 86, lid 1 van de overeenkomst<sup>39</sup>;
- Ordonnantie houdende instemming met: de Kaderovereenkomst tussen de Europese Unie en haar Lidstaten, enerzijds, en de Republiek Korea, anderzijds, ondertekend te Brussel op 10 mei 2010 (artikel 22, § 1 van de kaderovereenkomst)<sup>40</sup>;

<sup>39</sup> | De nieuwe overeenkomst van 2009 wijzigt het artikel 86, lid 1 van de overeenkomst, die vanaf nu als volgt luidt: "De partijen gaan een dialoog aan op het gebied van werkgelegenheid en sociaal beleid. Deze dialoog betreft onder meer vraagstukken met betrekking tot sociale problemen in de samenleving na het apartheidstijdperk, armoedebestrijding, fatsoenlijk werk voor iedereen, sociale bescherming, werkloosheid, gelijkheid van vrouwen en mannen, geweld tegen vrouwen, rechten van kinderen, mensen met een handicap, ouderen, jongeren, arbeidsbetrekkingen, gezondheidszorg, veiligheid op het werk en bevolking."

<sup>40</sup> | Artikel 22 § 1 van de kaderovereenkomst bepaalt het volgende: "De partijen komen overeen te streven naar bevordering van samenwerking en uitwisseling van informatie en ervaringen inzake werkgelegenheid en arbeidsaangelegenheden. Tot de samenwerkingsgebieden behoren regionale en sociale samenhang, sociale integratie, sociale zekerheidsstelsels, levenslange ontwikkeling van vaardigheden, gezondheid en veiligheid op de arbeidsplaats, gelijkheid van mannen en vrouwen en fatsoenlijk werk."



- Ordonnantie houdende instemming met: de Overeenkomst tot tweede wijziging van de Partnerschapsovereenkomst tussen de leden van de Groep van Staten van Afrika, het Caribische gebied en de Stille Oceaan, enerzijds, en de Europese Gemeenschap en haar Lidstaten, anderzijds, ondertekend te Cotonou op 23 juni 2000 en voor de eerste maal gewijzigd te Luxemburg op 25 juni 2005, en met de Slotakte, gedaan te Ouagadougou, op 22 juni 2010 (artikelen 1, § 4<sup>41</sup>; 8, § 3<sup>42</sup>; 11, § 2, tweede lid en § 3<sup>43</sup>; 20 § 2<sup>44</sup> en 31 a<sup>45</sup> van de ACS-overeenkomst).

De directie Externe Betrekkingen heeft bijgedragen aan de definitie van de Belgische standpunten tijdens de 56ste vergadering van de Commissie voor het Statuut van de Vrouw (bijzondere commissie van de Economische en Sociale Raad van de VN).

De directie Externe Betrekkingen heeft de gewestelijke bijdrage gecoördineerd aan het 7de verslag dat België heeft ingediend krachtens de bepalingen van het Verdrag van de VN over de uitbanning van elke vorm van discriminatie tegen vrouwen. Ze heeft het Gewest vertegenwoordigd tijdens de raadpleging van het Belgische middenveld over dit verslag.

**41** | Artikel 1, § 4 van de overeenkomst van Cotonou wordt vervangen door het volgende: "Elementen van dit kader zijn duurzame economische groei, ontwikkeling van de particuliere sector, stimulering van de werkgelegenheid en verbetering van de toegang tot productiemiddelen. Steun wordt verleend ter bevordering van de eerbiediging van de rechten van het individu en de vervulling van basisbehoeften, de bevordering van sociale ontwikkeling en de vervulling van de voorwaarden voor rechtvaardige verdeling van de vruchten van de groei. Regionale en subregionale integratieprocessen die de integratie van de ACS-landen in de wereldeconomie bevorderen, zowel wat handel als wat particuliere investeringen betreft, worden aangemoedigd en gesteund. Integreerend onderdeel van deze benadering zijn de opbouw van de capaciteit van de actoren van het ontwikkelingsproces en de verbetering van het institutionele kader dat vereist is voor sociale cohesie, voor het functioneren van een democratische samenleving en een markteconomie en voor het ontstaan van een actieve, georganiseerde civiele samenleving. De situatie van vrouwen en gendervraagstukken worden systematisch in aanmerking genomen op alle gebieden - politiek, economisch en sociaal. De beginselen van duurzaam beheer van natuurlijke rijkdommen en het milieu worden op elk niveau van het partnerschap geïntegreerd toegepast."

**42** | Artikel 8, § 3 wordt vervangen door de volgende tekst: "De dialoog heeft betrekking op alle doelstellingen van de Overeenkomst, alsmede alle vraagstukken van gemeenschappelijk, algemeen, regionaal of subregionaal belang. Door middel van de dialoog dragen de partijen bij tot vrede, veiligheid en stabiliteit, en bevorderen zij de totstandkoming van een stabiel en democratisch politiek klimaat. De dialoog omvat samenwerkingsstrategieën en wereldwijde en sectorale beleidsvraagstukken, zoals milieu, gendervraagstukken en migratie en vraagstukken in verband met het cultureel erfgoed."

**43** | Artikel 11 § 2, tweede lid, is er in het bijzonder op gericht een actieve participatie van vrouwen te verzekeren op het vlak van de consolidering van de vrede, preventie en het regelen van conflicten. Artikel 11 § 3 voegt daaraan toe dat beleidslijnen die de vrede bevorderen steun omvatten voor de inspanningen om het probleem van geweld tegen vrouwen aan te pakken.

**44** | Artikel 20 § 2 van de overeenkomst bepaalt het volgende: "Er dient systematisch op te worden toegezien dat de volgende thematische of algemene onderwerpen aan de orde worden gesteld op alle samenwerkingsgebieden: gender-vraagstukken, milieuvraagstukken en institutionele ontwikkeling en capaciteitsopbouw. Deze gebieden komen tevens in aanmerking voor steun van de Gemeenschap."

**45** | Een artikel 31a, dat toegevoegd is aan de overeenkomst, bepaalt in punt d) het volgende: « La coopération contribue aux efforts déployés par les États ACP pour élaborer et renforcer l'ensemble de leurs politiques et programmes sectoriels de lutte contre la pandémie du VIH/SIDA et empêcher que celle-ci freine leur développement. Elle appuie les efforts des États ACP en vue d'accroître et de maintenir l'accès universel à la prévention, au traitement, aux soins et à un accompagnement, et vise en particulier: (...) à s'attaquer à l'inégalité entre les sexes, à la violence et à la maltraitance sexuelles, qui sont des vecteurs de la pandémie du SIDA et à intensifier les efforts visant à sauvegarder les droits des femmes et des filles; à élaborer des programmes et services efficaces concernant le VIH/SIDA spécifiquement destinés aux femmes et aux filles, y compris en ce qui concerne la santé sexuelle et reproductive et les droits qui s'y rapportent et à promouvoir la pleine participation des femmes à la planification et à la prise de décision concernant les stratégies et programmes concernant le VIH/SIDA. » (De samenwerking draagt bij tot de inspanningen die de ACS-staten leveren om al hun sectorale beleidslijnen en -programma's ter bestrijding van de hiv-aids-pandemie verder uit te werken en te versterken en om te vermijden dat die pandemie hun ontwikkeling afremt. De samenwerking steunt de inspanningen van de ACS-landen om de universele toegang tot preventie, behandeling, gezondheidszorg en begeleiding te vergroten en te behouden, en is er in het bijzonder op gericht: (...) genderongelijkheid, seksueel geweld en misbruik te bestrijden, aangezien de aids-pandemie op die manier wordt overgedragen, en de inspanningen te verhogen om de rechten van vrouwen en meisjes te vrijwaren, om efficiënte programma's en diensten op te zetten rond hiv/aids die specifiek voor vrouwen en meisjes bedoeld zijn, ook over seksuele en voortplantingsgezondheid en de rechten die daarmee verband houden, en om de volledige participatie van vrouwen te bevorderen aan de planning en het beslissingsproces met betrekking tot de hiv/aidsstrategieën en -programma's.)

## VOORUITZICHTEN

Naar aanleiding van het sensibiliseringswerk rond de begrippen gender en gendermainstreaming bij de verschillende cellen van de directie Externe Betrekkingen zijn meerdere mogelijkheden om systemisch rekening te gaan houden met de genderdimensie opgespoord en uitgekozen:

- De genderdimensie zal opgenomen worden in de projectoproep die de directie Externe Betrekkingen eind 2013 wil richten aan ngo's die over een specifieke expertise beschikken om projecten uit te bouwen in het kader van bilaterale overeenkomsten rond ontwikkelingssamenwerking. De integratie van de genderdimensie zou een van de criteria worden op basis waarvan de projecten gekozen worden.
- De directie Externe Betrekkingen verbindt zich ertoe rond gender te werken bij en waakt erover dat de genderdimensie wordt geïntegreerd in elke nieuwe bilaterale overeenkomst of in elk nieuw actieprogramma dat in het kader van een bilaterale overeenkomst wordt opgesteld.
- In de netwerken waarvan het BHG deel uitmaakt, alsook in samenwerking met zijn bilaterale partners, zal het BHG trachten om goede praktijkvoorbeelden op het vlak van gendermainstreaming uit te wisselen en om hier lessen uit te trekken voor de genderintegratie in het MBHG.
- Een paragraaf over gendermainstreaming zal opgenomen worden in de praktische gids voor de omzetting van de Europese richtlijnen en de behandeling van de inbreukprocedures, om de technische diensten bewust te maken van de noodzaak om rekening te houden met de genderdimensie bij de omzetting van de Europese regelgeving in het Brusselse recht. Deze gids heeft als doel een eenvormige werkmethode te ontwikkelen en in te voeren in het kader van de omzetting van de Europese richtlijnen en de behandeling van de inbreukprocedures via een rondzendbrief.

- In het kader van de nieuwe financieringskansen van de volgende programmeringsperiode 2014-2020 voor alle Europese financieringsprogramma's wordt er een duurzame informatiemethode ingevoerd ter attentie van de besturen/paragewestelijke instellingen/ION's. Een sensibilisering voor gender zal opgenomen worden in deze informatietool, die tegen de nieuwe programmeringsperiode operationeel zal zijn.
- Wat externe communicatie en public relations betreft, werden de personeelsleden ervan bewustgemaakt dat hun communicatie aan iedereen gericht moet worden, om zo de stereotypen niet te versterken, door onder meer te letten op het technische karakter van de taal. De cel zal er ook op toezien dat het aantal foto's van mannen en van vrouwen in evenwicht is.
- De directie heeft als opdracht de dienstreizen naar het buitenland te organiseren voor de personeelsleden van het Ministerie en gelijkgestelden. Er zal een analyse uitgevoerd worden om over statistieken te beschikken over het aantal vrouwen en mannen die op missie naar het buitenland gestuurd worden.
- Overigens zal Berlijn op 3 juni 2013 een seminarie organiseren over "genderbudgeting" in de kantoren van zijn vertegenwoordiging in Brussel. Een uitwisseling tussen de Berlijnse en de Brusselse experts is gepland.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Sophie Willaumez**

Directie Externe Betrekkingen

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 37 40

swillaumez@mrbc.irisnet.be

# BEVOEGDHEID: HET IMAGO VAN BRUSSEL

## CONTEXT

Het 'imago van Brussel' is een begrotingspost die jaarlijks honderden kleine en grote verenigingen ondersteunt die culturele, sportieve of andere evenementen organiseren die het imago van Brussel op een positieve manier promoten. De toegekende bedragen variëren over het algemeen tussen 1.000 en 100.000 euro afhankelijk van de aard en omvang van het evenement en het belang voor de uitstraling van het Gewest. Voor de toekenning van deze subsidies moet een presentatiedossier en een budget worden ingediend. De aard van de manifestaties heeft zelden betrekking op gender. Vele manifestaties - en het gaat hier om de tendens van de toekomst - richten zich bewust op een gemengd publiek van alle leeftijden, waarbij de aandacht bewust uitgaat naar initiatieven waaraan gezinnen, jongeren en kinderen - zowel jongens als meisjes - actief kunnen deelnemen. In het algemeen doen de organisatoren dit door, los van de eigenlijke manifestatie, een bepaald thema-event toe te voegen (zoals een kinderdorp, picknick, ...).

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN MEDIA

### ACTIES EN RESULTATEN

Het Gewest subsidieerde 300 culturele (de Boekenbeurs, Brussels Jazz Marathon ...), sportieve (Iris Lotto Cross Cup, Iris beach volley, Memorial Van Damme, ...), wetenschappelijke (internationaal symposium georganiseerd door de VUB, conferentie georganiseerd door het Institute for European Studies, ...) en educatieve evenementen (tentoonstelling "Prehistorie Do it yourself", tentoonstelling "Water voor iedereen", ...). Men kan zeer positieve tendensen vaststellen in de participatie van vrouwen aan gesubsidieerde activiteiten zoals: het WTA-tennistoernooi Brussels Ladies Open, de Brusselse Marathon, enz.

De directie Externe Betrekkingen heeft de bevordering van gelijke kansen opgenomen als beoordelingselement voor een evenement dat voor subsidiëring in aanmerking komt. In de brochure "Richtlijnen voor de subsidieaanvragen in het kader van projecten die bijdragen tot de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest", die bedoeld is als gids voor de verenigingen die in dit kader een subsidie willen krijgen, is dit element opgenomen als selectiecriteria voor de projecten.

Momenteel heeft het Gewest geen officiële gegevens over het aantal mannelijke en vrouwelijke deelnemers aan de gesubsidieerde evenementen.

## VOORUITZICHTEN

Men doet een beroep op de invoering van een elektronisch indieningssysteem van aanvraagdossiers om aan deze dossiers gegevens over de samenstelling van de doelgroep van de actie te kunnen toevoegen. Hierdoor kan het Gewest, indien nodig, informatie bij organisatoren opvragen en hen eventueel aanmoedigen om meer aandacht te besteden aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De brochure "Richtlijnen voor de subsidieaanvragen in het kader van projecten die bijdragen tot de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" wordt in het tweede semester van 2013 uitgegeven en ter beschikking gesteld van de verenigingen.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Sophie Willaumez**

Directie Externe Betrekkingen

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 37 40

swillaumez@mrbc.irisnet.be



# Minister Evelyne Huytebroeck



- Bevoegdheden :
- Leefmilieu, Energie en Waterbeleid (BIM)
  - Stadsvernieuwing (MBHG en GOMB)

# BEVOEGDHEDEN: LEEFMILIEU, ENERGIE EN WATERBELEID

## • Leefmilieu Brussel (BIM)

### CONTEXT

Leefmilieu Brussel (BIM) is de overheidsdienst voor milieu en energie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De opdrachten van het Instituut: studie, toezicht en beheer van lucht, water, bodem, afval, lawaai en natuur (groene ruimten en biodiversiteit), maar ook milieuvergunningen afleveren, erover waken dat ze worden nageleefd, didactische milieuprojecten in Brusselse scholen uitwerken en ondersteunen, deelnemen aan vergaderingen en onderhandelingen op Belgisch en internationaal niveau enz. Tot slot heeft Leefmilieu Brussel zijn activiteiten uitgebreid op het vlak van ecobouw, en de verbanden tussen gezondheid en milieu.<sup>46</sup>

De bijdrage van het Instituut aan dit Pekingrapport zal bestaan uit kwantitatieve delen (cijfergegevens, statistieken, enz.), acties die in 2012 uitgewerkt of verwezenlijkt zijn en vooruitzichten voor de volgende jaren.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

Sinds de introductie van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën werden geleidelijk aan voor een bepaald aantal personen ook flexibele werkoplossingen in het Instituut geïntroduceerd. Begin 2011 wilden de voogdijminister en de algemene directie deze praktijken beter op elkaar afstemmen en het concept van telewerken formaliseren in het kader van een proefproject. Aan dit project namen 54 kandidaten deel en het startte op 1 mei 2011 voor een periode van één jaar.

Het project zou zich uitsluitend richten op kantoorbedienden die voltijds werken en wier taken ook van op afstand uitgevoerd zouden kunnen worden.

In 2011 heeft de personeelsdienst op vraag van de Algemene Directie en van de hiërarchie van de telewerkers twee evaluatieformulieren opgesteld. Het ene formulier is bestemd voor de telewerkers, het andere voor de hiërarchie, om na te gaan hoe zij tegenover het telewerkproject staan en welke opmerkingen ze hebben. Die formulieren werden om de twee maanden opgestuurd (met uitzondering van het eerste formulier, dat na een maand werd opgestuurd). In 2012 hebben de verantwoordelijken voor het telewerkproject de verschillende gegevens van de evaluatieformulieren geanalyseerd. Ze hebben hun analyses voorgesteld tijdens de Directieraadsvergaderingen op 8 februari 2012 en 18 april 2012.

Hieronder vindt u een analyse vanuit genderperspectief, met de meest significante criteria. Voor het Pekingrapport werd de evaluatie van de telewerkers na een maand gekozen. Dit is het meest representatieve formulier wat indrukken, gevoelens en opmerkingen betreft. Ter informatie: de personeelsdienst heeft een “neutralisering van de percepties” vastgesteld in de volgende evaluaties<sup>47</sup>.

#### Tevredenheid over het aantal dagen telewerk

De telewerkers zijn globaal gezien tevreden over het aantal dagen dat ze kunnen telewerken. We kunnen vaststellen dat de vrouwelijke telewerkers graag meer dagen willen telewerken.

#### Onveranderde relatie met de collega's

Zowel de mannen als de vrouwen vinden dat de relatie met hun collega's niet veranderd is.

#### Betere werkorganisatie

Het proefproject heeft uitgewezen dat er een zekere aanpassingsperiode nodig was om het dagelijkse werk en het telewerk te coördineren. Verhoudingsgewijs vinden meer vrouwen dan mannen dat hun dagelijkse werk verbeterd is sinds ze deelnemen aan het proefproject.

<sup>46</sup> | [www.bruxellesenvironnement.be](http://www.bruxellesenvironnement.be)

<sup>47</sup> | Enquête uitgevoerd bij 22 vrouwen (16 respondenten) en 32 mannen (28 respondenten). Resultaten in percentages.

## Verbetering van het evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven bij de vrouwen

Voor dit criterium kunnen we een significant verschil vaststellen tussen mannen en vrouwen. Bij de vrouwen vindt de meerderheid (52,25%) immers dat het evenwicht tussen hun privéleven en hun beroepsleven verbeterd is sinds ze telewerken, terwijl bij de mannen de meerderheid (59,25%) geen verschil opmerkt. Om dit fenomeen beter te doorgronden, moet het domein “evenwicht privé/werk” uitgesplitst worden in subvragen bij een volgende evaluatie.

Naar aanleiding van de positieve evaluatie van het proefproject door de telewerkers hebben de hiërarchische lijn en de Directieraad op 18 april 2012 beslist om het telewerk uit te breiden via een kandidatuuroproep die liep van 27 april tot 4 mei 2012. Op 1 oktober 2012 voegden 89 personeelsleden zich bij de bestaande telewerkgroep (57 vrouwen, 32 mannen).

2011 werd een aanpassingsjaar voor de ICT-afdeling, maar alle toegangen tot de verschillende servers en software konden in 2012 gegarandeerd worden. Zo konden meer medewerkers in het telewerkproject stappen.

Wat de evaluatie van het proefproject betreft, was het voornaamste obstakel de zwaarte van de verschillende formulieren. De eerste formulieren werden correct teruggestuurd, maar daarna moesten er meerdere herinneringen verstuurd worden om voldoende evaluatieverslagen te krijgen om daar conclusies uit te kunnen trekken.

## Menselijke middelen

Twee personen werden aangesteld als verantwoordelijken voor het telewerkproject, een opdracht die ze naast hun dagelijkse taken moesten uitvoeren.

## Vooruitzichten

Voor 2013 wil het Instituut het aantal telewerkers verhogen. Het denkproces rond een nieuwe evaluatie van dit type werkorganisatie zal opgestart worden. Er zal rekening gehouden worden met de lessen die getrokken werden uit de vorige analyses en met het genderthema, om zo de billijke toegang van mannen en vrouwen tot het telewerk en het evenwicht tussen het beroepsleven en het privéleven van zijn medewerkers te garanderen.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: DEELNAME EN BESLUITVORMING

Tussen 2011 en 2012 is het percentage van de functies die door vrouwen worden ingevuld, gestegen.<sup>48</sup>

Niveau B is de enige categorie waar een daling in het percentage van vrouwen kan worden vastgesteld (van 61,60% in 2011 naar 59,80% in 2012)<sup>49</sup>.

	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012
Niveau A	45%	47%	50%	50%	52,20%	52,80%
Niveau B	62%	63%	61%	64,60%	61,60%	59,80%
Niveau C	65%	64%	58%	58%	63,70%	65%
Niveau D	28%	29%	23,50%	23%	23,20%	24,60%
Niveau E	0,60%	8%	6,60%	6,10%	6,90%	6,90%

Het percentage vrouwen met een verantwoordelijke functie is tussen 31 december 2011 en 31 december 2012 stabiel gebleven, en ging 43,24 % naar 41,02%.

## Vooruitzichten

De afdeling Personeel en Financiën van Leefmilieu Brussel blijft waakzaam voor de aanwerving van vrouwen en de ontwikkeling van hun loopbaan via een indicator van evolutie in natuurlijke personen.

48 | In 2011: 38,45 % van het personeelsbestand bestond uit vrouwen; in 2012: 39,89% van het personeelsbestand bestond uit vrouwen.

49 | Berekenende percentages in natuurlijke personen.

50 | Verantwoordelijke functies = Afdelingshoofd, Zone Medeverantwoordelijke, Hoofd van Onderafdeling/directie, Hoofd van Afdeling/Directie, Directeur-generaal. Chef de Division/Direction, Directeur général.

## PRIORITAIR DOMEIN 9: FUNDAMENTELE RECHTEN VAN VROUWEN

De laatste jaren bezoekt Leefmilieu Brussel via zijn IDPBW<sup>51</sup> de basislokalen die op het terrein aanwezig zijn om een inschatting te kunnen maken van de verhouding mannen / vrouwen die van deze lokalen gebruikmaken. Om bepaalde beroepen toegankelijker te maken voor vrouwen, is het noodzakelijk ervoor te zorgen dat nieuw aangeworven vrouwen de beschikking hebben over 'sociale' lokalen (kleedruimten, douches, toiletten) die aan de wetgeving voldoen.

Een lokaal volledig renoveren of een nieuw lokaal bouwen begunstigt het waarborgen van een gemengd personeelsbestand. Er is dus in plannen voorzien om vrouwen en mannen te kunnen verwelkomen.

In die context van een gemengd personeelsbestand is de directie Logistiek van Leefmilieu Brussel er zich van bewust geworden dat er ongerustheid ontstond over het aantal toiletten op de nieuwe site van Tour & Taxis. Om daar een antwoord op te bieden, heeft de directie Logistiek in 2012 een enquête gevoerd, waarvan de resultaten hieronder worden weergegeven.

### 1. Analyse van de norm in de Codex over het welzijn op het werk

Deze Codex omvat het besluit van 10 oktober 2012 tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden, en voorziet in:

	Vrouwen	Mannen
Toiletten	1 per 15	1 per 25 (als er urinoirs zijn)
Wastafels	1 per 4 toiletten	1 per 4 toiletten of urinoirs
Urinoirs		1 per 15

De studie nam één persoon twee dagen in beslag en betrof de verschillende gebouwen waar Leefmilieu Brussel gevestigd is op de site van Gulledele<sup>52</sup>.

### 2. Reële situatie op de site van Gulledele

Daarna heeft de verantwoordelijke voor de enquête de personeelsleden van Leefmilieu Brussel die op de site van Gulledele werken per afdeling naar gender uitgesplitst. De norm gaat uit van een gelijk aantal mannen en vrouwen (van de 620 werknemers in 2012 zouden er 310 mannen en 310 vrouwen zijn).

De enquête heeft vervolgens het aantal toiletten en urinoirs op de site van Gulledele naar gender opgesplitst:

	Vrouwen	Mannen
Toiletten	35 De wetgeving vereist er minimaal 21.	33 De wetgeving vereist er minimaal 13.
Urinoirs		38 De wetgeving vereist er minimaal 21.

Ter informatie: het aanwezige personeelsbestand in Gulledele, 620 personen die gelijktijdig aanwezig zijn (organogram 2012) bestaat voor 57% uit vrouwen, dat komt overeen met 353 vrouwen tegenover 267 mannen. Zelfs met die verdeling blijft Leefmilieu Brussel nog altijd ver boven de gewenste minima.

Toch heeft de studie uitgewezen dat het verschil tussen het aantal vrouwen en het aantal toiletten op bepaalde verdiepingen groot was. De verantwoordelijke voor de enquête heeft de vrouwen van een verdieping in kwestie, waar het aantal vrouwen bijzonder hoog ligt ten opzichte van de toiletten op de verdieping (1 toilet/21 vrouwen) om hun mening gevraagd. Ze antwoordden dat de wachttijd hen niet buitenmatig stoort en geen verplaatsing naar een andere verdieping vereist om een vrij toilet te vinden.

### 3. Vergelijking met de toekomstige situatie in Tour & Taxis

In het gebouw waar de administratie zich in de toekomst zal vestigen in Tour & Taxis, zouden er volgens de norm voor de 550 aanwezige werknemers (aantal dat overeenstemt met het programma dat vastgelegd is in het prestatiebestek) 19 vrouwentoiletten, 11 mannentoiletten, 19 urinoirs, 5 wastafels voor vrouwen en 3 wastafels voor mannen moeten zijn.

Het project voorziet in 24 vrouwentoiletten, 22 mannentoiletten, 22 urinoirs, 5 toiletten voor personen met een handicap, 11 wastafels voor de vrouwen en 11 wastafels voor de mannen.

Het project van Tour & Taxis beantwoordt aan de normen en overstijgt die zelfs. Het risico op ongemak kunnen we als vrij laag beschouwen, gezien de analyse van de huidige situatie in Gulledele waar geen ongemak/klachten worden vastgesteld.

<sup>51</sup> | Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

<sup>52</sup> | Gulledele 100, 98, 96, 92 in 1200 Bruxelles.

## Vooruitzichten

- De progressieve stijging van het vrouwelijke personeel ondersteunen door aangepaste voorzieningen en mannen en vrouwen onderbrengen op alle externe sites (voor zover beschikbaar).
- Verschillende projecten zijn aan de gang en zullen een gemengde toegang garanderen<sup>53</sup>.

## PRIORITAIR DOMEIN 11: VROUWEN EN HET MILIEU

In 2009 is het tewerkstellingspercentage voor jobs van niveau E (vooral parkwachters, tuiniers en boswachters) die door vrouwen worden ingevuld, zeer licht gedaald in vergelijking met 2008 (1 %) (zie tabel prioritair domein 7). De functies van bosarbeider, bostoezichter, boswachter en ecokantonnier staan open voor vrouwen, maar in 2009 heeft geen enkele vrouw het beroep van ecokantonnier of bosarbeider uitgeoefend.

In de loop van 2008 werd een partnerschap tussen Leefmilieu Brussel en de vzw Gender@work opgericht. In de eerste plaats zijn er vergaderingen georganiseerd tussen de leden van de vzw en de managers van de onderafdeling Personeel alsook de managers van de afdeling Groene Ruimten om de te ondernemen acties voor een vrouwelijking van het beroep van parkwachter uit te stippelen. Vervolgens werden ontmoetingen met de terreinmedewerkers georganiseerd. Tot slot werd een verslag met actiepunten uitgewerkt dat in april 2009 is bekendgemaakt. Volgens het verslag telde Leefmilieu Brussel in juni 2009 122 parkwachters waarvan 110 mannen en 12 vrouwen.

Hieronder vindt u een overzicht van de personeelsbezetting<sup>54</sup> van vrouwen die de functie van parkwachter uitoefenen op 31 december van elk jaar:

	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012
Aantal vrouwelijke parkwachters	7	11	12	13	10 <sup>55</sup>

## Het vrouwelijkingsplan als actie om de milieuberoepen te vrouwelijken

**Doel:** meer vrouwen aantrekken voor het beroep van parkwachter.

**Omschrijving van de acties:** zoals aangekondigd als vooruitzicht in het vorige rapport heeft de afdeling Personeel en Financiën in 2012 een referentiepersoon (administratief assistente) in dienst genomen die onder meer als taak heeft het vrouwelijkingsplan nieuw leven in te blazen. Rekening houdend met de lessen die we getrokken hebben uit het verslag van Gender@work en uit de verschillende gerichte acties die in het verleden gevoerd zijn, heeft deze referentiepersoon een vrouwelijkingsplan opgesteld om meer vrouwen aan te trekken voor het beroep van parkwachter.

Het vrouwelijkingsplan bestaat uit:

1. Een overzicht van de huidige situatie op basis van statistieken over het toezicht bij Leefmilieu Brussel, acties die gevoerd zijn tussen 2007 en 2012 (gericht op de interne/externe communicatie en de selectie), prognoses, een mogelijk indienstnemingspercentage, onthaalcapaciteiten.
2. Becijferde doelstellingen: namelijk 15% vrouwelijke parkwachters tegen eind 2018 met een ongewijzigd personeelsbestand.
3. Krachtlijnen waarrond gewerkt wordt: selectie van het personeel, interne communicatie, externe communicatie, welzijn op het werk, vergelijkende analyse, beginsel van voortdurende verbetering.

### Kansen:

1. Onze toezichthoudende minister, de Algemene Directie, de afdeling Personeel en Financiën en de Diversiteitscommissie willen allemaal in dezelfde richting werken om de toegang van vrouwen tot het beslissingsproces inzake milieu te bevorderen.
2. Elk jaar stelt Leefmilieu Brussel tientallen tijdelijke betrekkingen open, die het nadien mogelijk maken een wervingsreserve aan te leggen (seizoenswerkers voor juli/augustus, Rosettabanen).

<sup>53</sup> | Bijvoorbeeld: Massartuin, Paviljoen Vandenhove

<sup>54</sup> | In natuurlijke personen

<sup>55</sup> | Het verschil met drie eenheden valt te verklaren door het ten einde lopen van twee startbanen en de vrijwillige mobiliteit van een vrouwelijke parkwachter.



## Knelpunten en voorbehoud:

1. Nog altijd een zeer mannelijke omgeving, een slechte kennis over het beroep bij het grote publiek, het traditionele beeld van de vrouw, moeilijkheden eigen aan het beroep (onveiligheid, moeilijke werkuren, uniformen enz.), infrastructuurproblemen (bij gebrek aan gescheiden douches kunnen vrouwen niet in een team worden opgenomen).
2. Met het oog op billijkheid en personeelsbeheer wordt er niet overwogen om toegevingen te doen aan de vrouwen wat de planning van de prestaties betreft.
3. Op het vlak van externe communicatie: Jobbeurs (Brussels Job Marathon, Groot Milieufest, "Job accès" (toegang tot jobs); diversiteitsspot, "Ce job-là c'est mon genre" (Die job past bij mij), partnership met en sensibilisering van de vzw's, socioprofessionele inschakeling en Actiris met betrekking tot het feit dat het Instituut reageert op cv's van vrouwen.

Meer concreet heeft Brussel Leefmilieu in het kader van de wens tot vrouwelijking in 2012 het volgende gedaan:

1. Contacten leggen met verschillende terreinactoren (vzw's, Missions Locales, enz.)
2. Op het gebied van de interne communicatie: informele sensibilisering tijdens de vergaderingen ; fotoreportage van een vrouwelijke Stadswacht (seizoenswerker); video-reportage door T  l   Bruxelles.

## Vooruitzichten

- Validering van het vervrouwelijkingsplan door de afdeling Personeel en Financiën, de Algemene Directie en het kabinet van onze toezichhoudende minister.
- Uitvoering van het vervrouwelijkingsplan door de verwezenlijking van concrete acties (die al in 2012 zijn opgestart) via de steun van de interne en externe communicatiediensten.
- Opname van het vervrouwelijkingsplan in het diversiteitsplan en uitbreiding naar andere beroeps categorieën.

## PRIORITAIR DOMEIN 12: MEISJES

Het project 'Speelpleinnetwerk' werd enkele jaren geleden door Leefmilieu Brussel opgestart en heeft als doel de aanwezigheid van sport- en spelelementen in de Brusselse groene ruimten te versterken. Het doel was om aandacht te besteden aan de keuze van sport- en spelelementen afhankelijk van de specifieke behoeften van de verschillende gebruikers. Een studie in 2009 toonde aan dat het aanbod van sport- en spelelementen te gestandaardiseerd was.<sup>56</sup>

In 2012 blijft Leefmilieu Brussel rekening houden met de behoeften van de verschillende gebruikers van het speelpleinnetwerk, door de gegevens te kruisen.<sup>57</sup> De inventaris van de sport- en spelelementen wees immers op de zones waar iets ontbreekt. De informatie die verzameld is naar aanleiding van een bezoek ter plaatse (kwalitatieve aanpak) kon dus naast de informatie van de inventaris geplaatst worden.

Om het aanbod aan sport- en spelelementen te diversifiëren zijn bijvoorbeeld twee schommels geïnstalleerd op de nieuwe speelpleinen Seny en P  de.

## Vooruitzichten

- Rekening blijven houden met de behoeften van de verschillende gebruikers van speelpleinnetwerken.
- Het vademecum afronden over de haalbaarheidsanalyse van inrichtingsontwerpen voor speelpleinen, sportterreinen en dergelijke in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Bij de inrichting van de speelpleinen zal bijzondere aandacht worden besteed aan de keuze van de sport- en spelelementen afhankelijk van de specifieke behoeften van de verschillende soorten gebruikers zoals meisjes, gezinnen, adolescenten enz.

<sup>56</sup> | Voor meer informatie over deze actie kunt u de Pekingrapporten voor de jaren 2010 en 2011 raadplegen.

<sup>57</sup> | Kruising van de ruimtelijke en kwalitatieve analyse.

# BEVOEGDHEID: ENERGIE

---

## CONTEXT

Op het vlak van energie wordt er op een indirecte manier met de genderdimensie rekening gehouden, meer bepaald via acties die de meest kwetsbare personen beschermen. In het Brusselse stadsmilieu zijn dat helaas veel alleenstaande vrouwen met kinderen:

- Sociale verplichtingen van de spelers op de vrijgemaakte Brusselse energiemarkt. In dit opzicht verbeteren de nieuwe ordonnanties van 20 juli 2011 betreffende de organisatie van de elektriciteits- en gasmarkt de toegang tot het statuut van beschermde afnemer voor gezinnen met betalingsmoeilijkheden, met de bedoeling om een snellere toegang tot het maximale sociale tarief mogelijk te maken en hun schuldenlast te beperken. Bovendien verbeteren de ordonnanties de maatregelen om afsluitingen in de winterperiode te voorkomen.
- Renteloze leningen voor energiebesparende investeringen.
- Energierenovatie van gebouwen. Sinds mei 2013 zijn zes Huizen van de Energie en de Ecobouw geopend. Deze huizen hebben als doel de begeleiding van gezinnen tijdens de energierenovatie van hun woning te versterken. Gezinnen (eigenaars of huurders) die moeilijkheden ondervinden om hun energiefactuur te betalen en gezinnen met een laag inkomen zullen de eerste begunstigden van deze maatregel zijn.

## VOORUITZICHTEN

De doelstellingen inzake sociale bescherming die via het energiebeleid worden nagestreefd, voortzetten.

# BEVOEGDHEID: WATERBELEID

---

## ACTIES EN RESULTATEN

Ook op het vlak van waterbeleid wordt er op een indirecte manier met de genderdimensie rekening gehouden via een aantal sociale principes voor de solidaire tarificatie van water, ingesteld door de ordonnantie van 20 oktober 2006 tot opstelling van een kader voor het waterbeleid:

- de structuur van de waterprijs moet iedereen toegang garanderen tot voldoende water voor de gezondheid, de hygiëne en de menselijke waardigheid en kan dus sociale maatregelen voorzien;
- in de waterprijs die voor huishoudelijk verbruik wordt toegepast, moet rekening worden gehouden met het aantal gezinsleden;
- de operator moet een deel van de opbrengsten uit de tarificatie van water voorbehouden voor een Sociaal fonds dat bedoeld is om de impact van de waterfactuur voor de meest kwetsbare personen te verkleinen.

In juli 2011 besloot de regering om het Sociale Waterfonds te verdrievoudigen en dus op te trekken van 600.000 naar 1,8 miljoen euro. Dankzij dit fonds kan men via het OCMW de waterfacturen betalen van leefloontrekkers (recht op maatschappelijke integratie). Het accent wordt voortaan ook gelegd op preventie, met de mogelijkheid om waterbesparende toestellen te installeren (wc met dubbele spoelknop, waterbesparende douche- of kraankop enz.) of om individuele meters te plaatsen om het verbruik van de begunstigden beter te beheren.

## VOORUITZICHTEN

De sociale tarificatie van water voortzetten.

---

PEKINGCORRESPONDENT

**Amaury van der Straaten**

Afdeling Personeel en Financiën

Leefmilieu Brussel

02 775 76 20

[avanderstraaten@environnement.irisnet.be](mailto:avanderstraaten@environnement.irisnet.be)

# BEVOEGDHEID: STADSVERNIEUWING

## • Directie Stadsvernieuwing (DSV)

### CONTEXT

De directie Stadsvernieuwing (DSV) is al bijna 20 jaar verantwoordelijk voor wijkvernieuwingsprogramma's in het Brusselse Gewest. Dit transversale, territoriale, pragmatische en democratische beleid werkt actieprogramma's uit op basis van een analyse van de behoeften van de wijken en een vernieuwingsstrategie. In deze context is het interessant om stil te staan bij de situatie van vrouwen in deze wijken, om hun specifieke behoeften te bepalen en om zo projecten te integreren die de capaciteit van deze vrouwen versterken om actief deel te nemen aan de ontwikkeling van hun wijk. Dit leidt tot interessante resultaten op het vlak van opleiding, gezondheid en huisvesting, maar ook van solidariteit, wijkdiensten, gezonde voeding enz. De duurzame wijkcontracten vormen een belangrijke hefboom zodat vrouwen hun statuut en toegang tot hulpmiddelen (zoals vorming en duurzame tewerkstelling) kunnen verbeteren en hun machtspositie (zelfrespect, individuele en collectieve acties, meningsuiting) kunnen versterken.

Deze elementen werden in 2004 vooropgesteld door de directie Stadsvernieuwing (DSV). Ze werden sinds 2011 systematisch door de minister bevoegd voor vernieuwing opnieuw opgenomen in de notificaties aan de gemeenten die een nieuw wijkcontract toegewezen kregen. Ze werden geherformuleerd vanuit de invalshoek duurzame ontwikkeling van de wijken door de Université des femmes (in "Chronique Féministe", nr. 107, januari-juni 2011) en ze werden voorgesteld aan de actoren en partners van de duurzame wijkcontracten (DWC) tijdens de 9e ontmoeting van de projectleiders in december 2011.

Vanuit methodologisch oogpunt is het verslag 2012 van de DSV gebaseerd op de in december 2012 goedgekeurde studies en programma's (3e reeks DWC), op verslagen van activiteiten die in 2012 plaatsvonden (de voorgestelde budgetten zijn die van 2012, terwijl de werken doorgaans over vier jaar lopen) en op de voorzieningen die in 2012 gepland of opengesteld werden voor het publiek (investeringsbudget werken).

De DWC spelen een belangrijke rol bij de emancipatie van vrouwen uit de kwetsbare wijken in Brussel. Zo maken tal van projecten het mogelijk middelen toe te kennen aan de vrouwen op het vlak van opvoeding en onderwijs, gezondheid, bestrijding van geweld, toegang tot werkgelegenheid, participatie en besluitvorming.

Uit een diepgaande analyse blijkt evenwel dat hoewel de minister prioriteit verleent aan de socio-professionele inschakeling (SPI) van vrouwen, nog te weinig SPI-initiatieven dit gendercriterium opnemen, en dat het opleidingsaanbod voor vrouwen marginaal blijft. Daarnaast wordt vastgesteld dat de specifieke problematiek van de vrouwen niet voldoende aan bod komt sinds de studie van de DWC, zodat het enkel in bepaalde programma's mogelijk is een wijkontwikkelingsstrategie uit te bouwen die op deze vrouwen steunt.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 1: VROUWEN EN ARMOEDE

In 2012 werd aan vier gemeenten meegedeeld dat ze een nieuw programma voor stadsheropleving toegewezen kregen.<sup>58</sup>

Merk eerst en vooral op dat de DSV in haar modelbestek voor het onderzoek van deze programma's aanraadt om in het hoofdstuk "sociaal klimaat" de specifieke problematiek van de vrouwen aan bod te laten komen (ontmoetingsplaatsen, specifieke acties, ...).

In de notificatiebrief van 22 december 2010 verduidelijkt de minister: "Een belangrijk deel van de opleidingen en andere projecten voor socioprofessionele inschakeling zal toegankelijk worden gemaakt voor een vrouwelijk doelpubliek."

58 | 3<sup>de</sup> reeks DWC (2012-2016): DWC Albert (Vorst), DWC Rond Leopold II (Molenbeek), DWC Bosnie (Sint-Gillis) en DWC Koningin-Vooruitgang (Schaarbeek).

De analyse van de studies en programma's die op 23 december 2012 goedgekeurd werden door de regering, geeft de volgende resultaten op het vlak van gender:

- Van de vier studies zijn er twee die genderstatistieken bevatten en twee die de kwestie van de vrouwen in de wijk aankaarten. Er valt op te merken dat een van de programma's de Aarschotstraat omvat en dus de prostitutie behandelt en de problematiek rond de openbare ruimtes, waaronder de veiligheid. Een ander programma verwijst naar eenoudergezinnen, huisvrouwen, de tewerkstellingsgraad van de vrouwen, en dit in een wijk waar het aantal alleenstaande mannen zeer hoog ligt (achter het Zuidstation). Qua strategie ontwikkelt een programma een krachtlijn "activiteiten gericht op vrouwen en gezinnen"<sup>59</sup> en een ander programma ontwikkelt een krachtlijn rond duurzame voeding, een interessante hefboom voor de vrouwen uit de wijk (in 2013 komen we terug op het colloquium "Elles vertes" (groene vrouwen) georganiseerd door de Université des femmes in mei 2013).
- In de vier programma's is geen enkele voorziening specifiek gewijd aan de emancipatie van vrouwen. We weten dat de oprichting van crèches (zie verder) of kinderopvangcentra zullen bijdragen tot hun emancipatie, en projecten rond sociale cafetaria's en restaurants, sociale kruidenierswinkels, gezondheidscentra en collectieve moestuinen zullen ook bijdragen tot deze dynamiek.
- De doelstelling inzake socioprofessionele inschakeling wordt gedeeltelijk gehaald, want op de 4 programma's stellen twee contracten een specifieke SPI-actie voor vrouwen voor, namelijk alfabetisering [150.000 €], een opleiding huishoudhulp bij senioren [200.000 €] en een opleiding snit en naad [project met meerdere facetten, waaronder het oprichten van een PIOW, 85.000 €]. We kunnen wijzen op meerdere opleidingen die een gemengd publiek zouden moeten aantrekken, zoals een opleiding rond horeca [250.000 en 400.000 €], rond een sociale kruidenierswinkel [100.000 €] en een oplei-

ding sociaal-culturele animatoren [50.000 €]. Een groot deel van de opleidingen zal voor mannen bestemd zijn, met de projecten "doe-het-zelfteam" [150.000 €], vergroening en schoonmaken van gevels [25.000 en 40.000], isolatie van woningen [een deel van het Isopoldbudget, 500.000 €].

- Wanneer we naar de acties op het vlak van sociale cohesie kijken, zien we dat er in twee contracten een specifiek plaatsje is voorbehouden voor de vrouwen: een projectoproep "vrouwen en gezinnen" [130.000 €], en in het projectaanbod rond voeding zullen we onder meer "La Tricoterie, Contactenfabriek" [80.000 €] en de partnerships opvolgen.

## PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

### 1. "VOOR EEN WIJK WAAR DE VROUWEN AUTONOM, ONTWIKKELD EN ACTIEF ZIJN"

In 2012 heeft de vzw FEZA haar opleidingsprogramma voor vrouwelijke nieuwkomers voortgezet (wijkcontract Navez-Portaels, Schaarbeek). In het totaal hebben 110 vrouwen deelgenomen aan de volgende opleidingen: initiatie Frans, ontmoetingsgroepen (opleidingen energie, gezondheidszorg, zelfverdediging, fietsen ...), activiteiten ouders-kinderen. Deze initiatieven gaven deze vrouwen de kans hun wijk en gemeente met andere ogen te bekijken, uit hun isolement te treden, het woord te nemen, contacten te leggen in hun buurt, zich open te stellen voor de culturele diversiteit, zelfvertrouwen te krijgen (bv. door Frans te leren, harmonicaboekjes te maken en tentoon te stellen), te solliciteren of een opleiding te volgen. Voor dit project wordt ook samengewerkt met universiteiten of scholen voor maatschappelijk assistenten, er worden stagiairs opgenomen, de ervaring wordt gedeeld en

het project wordt verrijkt met het resultaat van de onderzoeken. Toegekende middelen in 2012: 40.000 €; 3 VTE.

### 2. « FEMMES ACTIVES DU MONDE »

In 2012 heeft deze volledig nieuwe vereniging, die gevestigd is in het WC Park-Alseberg in Sint-Gillis, een kleine investeringssubsidie gekregen om haar lokalen te kunnen inrichten en activiteiten te kunnen opstarten die vrouwen uit hun isolement halen, hen helpen om de dagelijkse problemen het hoofd te bieden en hun integratie te bevorderen, door actiever deel te nemen aan het leven van de wijk en er erkend te worden (onthaal- en luisterruimte, internetpunt, alfabetiseringsworkshops en workshops voor kinderen). Toegekende middelen in 2012: 1.000 €.

### 3. "VERANTWOORDELIJKE VOOR INTERCULTURELE ONTWIKKELING"

In 2012 heeft de vzw BRAVVO diverse acties gevoerd in het DWC Masui met het oog op de culturele ontzuiling van een wijk die gekenmerkt werd door gemeenschappen die zich op zichzelf terugplooiën: alfabetisering (50 personen), heropstarten van een wijkcomité, kookworkshops, rondetafelgesprek over de rechten van Europese werknemers, de energie-uitdaging, medewerking aan een studie over de buitenlandse nieuwkomers in de Noordwijk. De impact van dit project op de vrouwen uit de wijk moet opgevolgd worden. Toegekende middelen in 2012: 60.000 €, 1 VTE. Ook in deze wijk heeft de vzw Swinnen een vooropleiding opgestart voor negen vrouwen opdat ze toegang zouden krijgen tot kwalificerende opleidingen. Toegekende middelen in 2012: 21.400 €.

59 | "Activiteiten gericht op vrouwen en gezinnen: de vrouwen in de wijk hebben vaak geen werk en/of zijn alleenstaand. Nochtans vormen ze de beste link naar het gezin en dus naar hun hele gemeenschap. Door te werken rond deze krachtlijn kunnen we tegelijk ons bezighouden met deze doelgroep en de sociale band versterken voor alle leeftijds- en gendergroepen.", in het basisdossier DWC Koningin-Vooruitgang (Schaarbeek), studiebureau Suède 36, fragment uit het onderdeel programma (projectfiches), september 2012, p. 5.



## PRIORITAIR DOMEIN 3: VROUWEN EN GEZONDHEID

### 1. "GEZONDHEIDSPROMOTIE"

In 2012 heeft de gezondheidsconsulente van sporthal Heyvaert (wijkcontract Sluis - Sint-Lazarus, Molenbeek) verschillende activiteiten georganiseerd waarmee een vrouwelijk publiek bereikt kon worden: praatgroep Heyvaert en in het bijzonder een video-reportage (20 vrouwen), sessies over voedingsleer en vlees, sportactiviteiten (zumba, Qi Gong, activiteit in het zwembad), deelname aan de dag van de vrouw (100 vrouwen), aanplantingen. Toegekende middelen in 2012: 65.000 €; 1 VTE.

### 2. "GEZONDHEIDSZORG EN DUURZAME VOEDING"

We zien steeds meer projecten die gebaseerd zijn op voeding om de sociale cohesie, de solidariteit tussen en de emancipatie van vrouwen te versterken, of op gezondheidszorg. Een voorbeeld daarvan is het project van de vzw Bouillon de cultures in het DWC Wijnheuvelen-Josaphat, dat een hoofdzakelijk vrouwelijk publiek bereikt, vertrekkend vanuit alfabetiseringsgroepen: workshops duurzaam koken, sensibilisering voor biovoeding en biopakketten ... dit alles rond het Rasquinetpark en een cafetariaproject om de plaats nieuw leven in te blazen. Toegekende middelen in 2012: 10.220 €; 0,42 VTE.

## PRIORITAIR DOMEIN 4: GEWELD TEGEN VROUWEN

### "ANTENNE VOOR GEWELDPREVENTIE"

DI In het wijkcontract Navez-Portaels (Schaarbeek) heeft de vzw Garance haar activiteiten voortgezet (uitdelen van fluitjes, cursus zelfverdediging voor vrouwen - 30 deelnemers, informatiesessies bij groepen moeders van de partner-vzw's van het wijkcontract, deelname van een vrouw van het wijkcontract aan de opleiding "migrantenvrouw als co-begeleidster geweldpreventie", twee verkenningstochten voor een publicatie met stedenbouwkundige aanbevelingen). In haar eindverslag benadrukt Garance dat de partijen die een actieve rol spelen in de DWC's (sinds de studie) zo vroeg mogelijk geïnformeerd en gemobiliseerd moeten worden om de genderlezing meer op te nemen in alle gekozen projecten. Toegekende middelen in 2012: 10.000; 0,4 VTE.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

### 1. KINDEROPVANG

De wijkcontracten dragen aanzienlijk bij tot de creatie van opvangplaatsen voor kinderen van 0 tot 3 jaar. Dankzij de verbetering van het aanbod in de crèches en de nieuwe co-onthaalprojecten kunnen vrouwen de tijd nemen om een opleiding te volgen of werk te vinden.

In de DWC's die in 2012 onderzocht werden, zijn vijf crèches gepland voor een bedrag van € 4.216.690,90 en in totaal 152 plaatsen.

Merk op dat een van de projecten een kinderopvangcentrum wordt, en zo een antwoord biedt op de behoeften aan opleiding of de zoektocht naar werk van de vrouwen in de wijk (DWC Koningin-Vooruitgang in Schaarbeek).

In het kader van de vroegere wijkcontractprogrammaties werden er in 2012 twee crèches afgewerkt, maar ze zullen pas de deuren kunnen openen zodra de inschrijving bij de ONE in orde is (WC Ateliers-Mommaerts en WC Sint-Denijs). Er valt op te merken dat de eerste twee co-onthaalcentra in Brussel-Stad geopend zijn (WC Rouppe en DWC Bloemenhof), voor 2 x 2 co-onthaalmoeders en een capaciteit van 2 x 10 kinderen. Toegekende middelen in 2012: in het totaal 260.241 €; 7,5 VTE's.

Tot slot zien we een kinderopvangproject (duurzaam wijkcontract Vroegegroenten-Luttrebrug) voor de kinderen van ouders die een opleiding volgen (SPI). Dankzij dit project, dat gedragen wordt door de vzw Une maison en plus, konden 39 kinderen opgevangen worden in 2012. Het activiteitenrapport preciseert het geslacht niet van de volwassenen in opleiding. Toegekende middelen in 2012: 87.300 €; 1,3 VTE. Dit project doet de vraag

rijzen of dit soort infrastructuur een blijvend karakter kan krijgen, want als zodanig heeft ze geen garanties gekregen voor een bijkomende subsidie bij de ONE.

Indicator op basis van de informatie verstrekt in de programma's van de DWC's:

Aantal plaatsen	Crèche	Multionthaal
2010	200	0
2011	200	0
2012	152	12

Hoewel multionthaal een beter antwoord biedt op de behoeften van de kansarme bevolking van de DWC's, zijn er maar weinig gemeenten of vzw's die zich aan een dergelijk project durven te wagen, onder meer wegens de onbekende factor met betrekking tot de programmering van ONE of Kind en Gezin, en de ontoereikende erkenning van alternatieve projecten (zoals kinderopvangcentra, oudercrèches) door deze instanties.

Een andere piste wordt momenteel getest in het kader van de DWC's in Brussel-Stad en in Schaarbeek, die van het co-onthaal. Deze onthaalvorm biedt een alternatief voor crèches met een meer familiaal buurtionthaal. De voornaamste afremmende factor is het precaire statuut van deze banen (werkduur, geen gewaarborgd loon, geen betaald verlof, enz.). Het DWC Helmet heeft de financiering mogelijk gemaakt van een financiële haalbaarheidsstudie over deze co-onthaalstructuren bij de vzw ILES. Uit deze studie is gebleken dat dergelijke structuren niet leefbaar waren en geen interessant statuut boden. Toch bepleitte de studie om een kleine soepele structuur te openen volgens de formule van multi-onthaal en in de vorm van een gemeentelijk kinderopvanghuis, een project dat nog erkend moet worden door ONE.

## 2. KINDERHULPEN (PROJECT VOOR SOCIOPROFESSIELE INSCHAKELING)

Meerdere wijkcontracten bieden opleidingen voor kinderpulp aan, in verband met de proefprojecten met betrekking tot multionthaal en zelfs co-onthaal.

In de Stad Brussel zien we deze module in het wijkcontract terugkeren. Samenwerkingsverband tussen de lokale missie (determinatiemodule), Chôm'Hier (vooropleiding), COBEFF (beroepsopleiding) en vzw ARBRE (erkende kinderopvangdienst). Toegekende middelen in 2012: wijkcontract Rouppe € 15.920; 1 VTE en 12 gecertificeerde stagiairs, waarvan er acht de co-onthaalmodule hebben afgewerkt, maar niemand onder hen heeft gekozen voor het statuut van co-onthaalmoeder (nog te precair momenteel en gebrek aan lokalen die daarvoor beschikbaar zijn).

In Schaarbeek heeft een samenwerkingsverband tussen de plaatselijke werkwinkel en de vzw COBEFF een dergelijke opleiding mogelijk gemaakt (DWC Helmet). Van de 16 vooropgeleide stagiaires zijn er nog tien in opleiding. Toegekende middelen in 2012: 62.300 €; 3,23 VTE's.

In Vorst organiseert de lokale missie een opleiding kinderpulp, waar 11 stagiaires geselecteerd en opgeleid kunnen worden (wijkcontract Vroegegroenten-Luttrebrug). Toegekende middelen in 2012: 22.570 €; zeven nog aanwezige stagiaires.

## 3. HORECAOPLEIDING

Verschillende DWC's bieden horecaopleidingen aan, en vaak in het kader van een sociaal restaurant. Deze opleidingen maken het mogelijk een hoofdzakelijk vrouwelijk publiek te bereiken. Uit het WC Rouppe kunnen we het project van de vzw Tracé lichten, dat in 2012 51 personen heeft opgeleid, waarvan twee derden vrouwen waren. Toegekende middelen in 2012: 51.700 € (+ andere middelen voor de partners).

Een project in Vorst (WC Sint-Antonius) heeft het mogelijk gemaakt 22 stagiairs op te leiden, onder wie 14 vrouwen. Toegekende middelen in 2012: 74.356 €; 4 VTE's.

## 4. « CAP EMPLOI 1030 » (Op koers naar werk 1030)

Gedurende de volledige looptijd van het WC Navez-Portaels heeft de lokale werkwinkel van Schaarbeek ter plaatse een proefproject geleid om meer jongeren naar de SPI-voorzieningen te krijgen. Het project heeft de jongeren weten te bereiken, maar dat vergt tijd en veel netwerking om bekendheid te verwerven. Op vier jaar tijd zijn 235 personen gevolgd, een derde waren vrouwen of meisjes. Toegekende middelen in 2012: 109.370 €; 2,2 VTE's.

## 5. VROUWEN EN MILIEUBESCHERMING

Het is interessant om in de beroepen of opleidingen die verband houden met stedelijke ecologie, vaak erg technische richtingen die veel banen scheppen, vrouwen op te sporen. In dat opzicht kunnen we benadrukken dat de betrekking van "watertechnicus" de volledige vier jaar van het WC Sint-Antonius werd ingevuld door een vrouw, een opdracht die wordt voortgezet in andere DWC's en in de gemeente Vorst, die bijzonder actief is rond dit thema. Sensibilisering, technische adviezen, culturele projecten (bv. tentoonstelling "Aan de bronnen van Sint-Antonius" met een groep vrouwen). Toegekende middelen in 2012: 51.275 €; 1 VTE. We kunnen er ook op wijzen dat in 2012 een op de tien stagiairs van de opleiding "Groene Daken" van de lokale werkwinkel in Schaarbeek, in samenwerking met JST, een vrouw was. Toegekende middelen in 2012: 96.000 €. Het is van belang van de SPI-operatoren eerst de genderproblematiek integreren om mannen en vrouwen in al die opleidingen meer egalitair te bereiken.

## 6. OPVOEDSTEUN

In het DWC Masui vinden we meerdere projecten terug die ouders (en in werkelijkheid vooral mama's) een luisterend oor en steun bieden wat de opvoeding van hun kinderen betreft. Dit is nog eens zo belangrijk omdat we er alleenstaande vrouwen met kinderen mee bereiken, die vaak erg geïsoleerd zijn. Voorbeelden hiervan zijn het project "Kinderopvang" van de Stad Brussel (toegekende middelen in 2012: 37.500 €, 1 VTE) en "Opvoedsteun" van de vzw Swinnen (toegekende middelen in 2012: 7.700 €).

## PRIORITAIR DOMEIN 7: PARTICIPATIE EN BESLUITVORMING

### 1. KUNST IN DE STAD

In het wijkcontract Scepter (Elsene) worden drie projecten in het kader van een projectoproep tot sociale cohesieactiviteiten enkel gedragen door vrouwen en ze vertegenwoordigen in 2012 95% van het budget [€ 94.894]: optredens van danseressen in de openbare ruimte, meerdere installaties van de architectuurmodule BLUUB waardoor vooral kinderen hun wijk met andere ogen kunnen bekijken, actieve artistieke workshops rond het thema planten in de wijk ("le végétal s'installe"). Dit type projecten weerspiegelt goed de actieve rol die vele vrouwen spelen in de wijkcontracten, dragers van projecten en sociale cohesie.

### 2. VROUWEN EN ANIMATIE

In de wijkcontracten worden veel vrouwen in dienst genomen om informatie-, animatie- en coördinatieopdrachten te vervullen voor sociaaleconomische projecten. In het WC Navez-Portaels kunnen we wijzen op de rol van een vrouw die voor de vzw RenovaS sessies verstrekt over gezondheidszorg, voeding, energie en water en die tal van bewoners heeft rondgeleid op de tentoonstelling ter afsluiting van het WC, "Afspraak aan de Berenkuil", in het CIVA. Toegekende middelen in 2012: 84.421 €; 1 VTE. In het DWC Wijnheuvelen-Josaphat hebben twee vrouwen van de vzw RenovaS onder meer verschillende werkgroepen rond projecten in de openbare ruimte geleid, waaronder een groep vrouwen, om de programmering van die inrichtingswerken te finetunen. Toegekende middelen in 2012: 154.500 €; 2 VTE's.



## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE TOESTAND VAN DE VROUW

In 2012 bepaalde de **notificatie** van de nieuwe DWC's door de regering aan de gemeenten onder meer het volgende: *"In de huidige context van demografische groei van het Brussels Gewest zullen de voorzieningen voor kinderen en jongeren prioriteit krijgen. In het kader van elke programmatie zal minstens één kinderopvangstructuur opgericht worden (...) Een aanzienlijk deel van de opleidingen en andere SPI-projecten zal toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor een vrouwelijk publiek."*

Bovendien beveelt de regering in haar brief ter goedkeuring van de programma's die in 2012 in voorbereiding zijn, het volgende aan: *"de opleidings- en socioprofessionele inschakelingsprojecten moeten ervoor zorgen dat de opleidingen toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor het vrouwelijke publiek"*. Het gaat er hier wel degelijk om de aandacht van de operatoren te vestigen op diverse stappen die ze moeten ondernemen om dit doel, dat onvoldoende bereikt wordt tijdens de programmering, te behalen. We kunnen ook wijzen op een andere aanbeveling van het type *"er moet kwalitatief gewerkt worden met vrouwen (bijvoorbeeld de ontdekkingstochten)"*, en dit voor de prestigeprojecten rond de openbare ruimten.

### VOORUITZICHTEN

#### Op korte termijn:

- De genderaanbevelingen die gegeven worden in de notificatie aan de gemeenten voor de nieuwe programma's beter opvolgen: bij het bestuderen en het uitwerken van het programma, door specifiek vrouwen en verenigingen te consulteren, door alle leden van het begeleidende comité (kabinet, DS, gemeente, studiebureau), door een as "vrouwen" in het programma op te nemen (thematische zichtbaarheid). In samenwerking met het BPB kan de gendersensibilisering in de DWC's ook via de schepenen en diensten voor gelijke kansen verlopen.
- Zoveel mogelijk genderspecifieke gegevens verzamelen (bv. leeftijds piramide, raadpleging van de actoren van de wijk, nieuwe gendergegevens die mogelijk beschikbaar zijn bij de Wijkmonitoring (bv. activiteitsgraad of werkloosheidsgraad van de vrouwen).

- De gendervariabele meer opnemen in de gegevens die aan de DS bezorgd worden in activiteitenrapporten van de sociaaleconomische acties, zodat we meer inzicht hebben in de resultaten: het sjabloon voor de projectfiches en de activiteitenverslagen aanpassen en de operatoren sensibiliseren.

#### Op langere termijn:

- Het opleidingsaanbod en de beroepen die de gemeenten voorstellen in de heroplevingsprogramma's onderzoeken, om ze een meer gemengd karakter te geven (werken aan stereotypen rond beroepen, waaronder de nieuwe groene beroepen, werken aan de informatieverstrekking aan de doelgroepen van de SPI-sector in een optiek van diversiteit), in samenwerking met Actiris en Bruxelles-Formation.
- Crècheprojecten aanmoedigen en in multionthaalplaatsen voorzien.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Myriam Hilgers**

Directie Stadsvernieuwing  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
mhilgers@mrbc.irisnet.be  
02 204 23 32

## BEVOEGDHEID: STADSVERNIEUWING

### • Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB)

---

#### CONTEXT

De Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB) is een publiekrechtelijke parageestelijke instelling, opgericht in 1974 en actief in twee domeinen.

De eerste opdracht, stadsvernieuwing, is erop gericht de levenskwaliteit in de stad te verhogen door kwetsbare stadsdelen te vernieuwen. Daartoe ontwikkelt de GOMB zeer kwaliteitsvolle milieu-, architectuur- en stedenbouwkundige activiteiten die hoofdzakelijk bestaan in de constructie van gemiddelde koopwoningen en, waar de actieradius dat vereist, de collectieve voorzieningen, de openbare ruimten en handelszaken waar de nieuwe bewoners en de bestaande wijk nood aan hebben.

De tweede opdracht betreft economische ontwikkeling en tewerkstelling in het Brussels gewest en is voornamelijk gericht op de opvanginfrastructuur voor bedrijven, namelijk de bedrijfs- en researchparken en de bedrijfsgebouwen.

#### ACTIES EN RESULTATEN

##### PRIORITAIR DOMEIN 7: DEELNAME EN BESLUITVORMING

1. De vrouwelijke personeelsleden maken zo'n 53 % uit van het totale personeelsbestand (namelijk 137 personeelsleden). De hoogste functie in de instelling werd heel 2012 door een vrouwelijke administrateur-generaal ingevuld. Enkel op het niveau van directeur-generaal zijn er uitsluitend mannen (drie) benoemd. Op dat niveau dient echter ook rekening te worden gehouden met het vereiste taalevenwicht. Sinds de organisatie van wervingsexamens voor directeursfuncties in 2009, 2010 en 2012, waaraan veel vrouwen hebben deelgenomen, zijn de vrouwen in de meerderheid (zes vrouwen voor elke vijf mannen) op dit hiërarchische niveau.

Voor traditionele rolpatronen (zoals vrouwelijk onderhoudspersoneel of mannelijke architecten) helt de balans steeds minder naar één kant over.

Tijdens de managementopleiding in 2010 en 2011 namen zowel mannelijke als vrouwelijke leden van de hiërarchie deel aan modules over het vastleggen van doelstellingen, het beheer van een team, het delegeren van taken en het hanteren van conflicten. Deze cyclus zorgde voor degelijke vrouwelijke empowerment.

In de loop van 2012 werden ook voor alle niveaus (technisch,

ondersteunend en administratief personeel) opleidingen georganiseerd rond de meerwaarde van de gelijkenissen en de verschillen tussen mensen, zoals in de workshops over het omgaan met diversiteit op de werkvloer.

2. Het beleid van de GOMB houdt ook rekening met de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende in de raden van bestuur van de pararegionale instellingen naar publiek recht of van openbaar belang een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen te waarborgen. Dat betekent in het bijzonder dat twee derden van de leden van de Raad van Bestuur aangesteld door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot hetzelfde geslacht mogen behoren. Dat vertaalde zich concreet in de aanstelling van twee vrouwen en vier mannen als bestuurder.

Het wervingsbeleid blijft dus op een objectieve procedure gestoeld en op respect voor diversiteit in de zin van deze ordonnantie.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

Wegens de enorme vraag naar de inrichting van bijkomende kinderopvang, heeft de GOMB in 2009 beslist om crèches op te nemen in de stadsvernieuwingsprojecten waarvan de omvang het toestaat en de inplanting het rechtvaardigt.

Aangezien de GOMB niet als taak heeft de crèches in zijn gebouwenpark te houden of te beheren, zullen deze voorzieningen aan de betrokken gemeenten moeten worden overgedragen.

### VOORUITZICHTEN

De volgende projecten zijn gepland:

- ‘Dewez’ in Jette (24 plaatsen): oplevering in 2013
- ‘Materiaal’ in Anderlecht (24 plaatsen): oplevering in 2013
- ‘Tivoli’ in Brussel-Stad (2 crèches met 48 plaatsen): oplevering in 2016-17
- ‘Passer’ in Anderlecht (waarschijnlijk 24 plaatsen, afhankelijk van de verkavelingsvergunning): oplevering in 2015

## PRIORITAIR DOMEIN 11: VROUWEN EN MILIEU

Voor verplaatsingen helpt de GOMB de mobiliteit bevorderen, met een tiental personen dat regelmatig een fietsvergoeding krijgt. De helft van de fietsers zijn vrouwen. Drie elektrische fietsen, die zowel door mannen als door vrouwen gebruikt kunnen worden, worden ter beschikking van het voltallige personeel gesteld in het kader van hun beroepsverplaatsingen.

PEKINGCORRESPONDENT

**Thomas DE KEYSER**

HRM-afdeling

Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 422 51 65

tdekeyser@sdrb.be

# Minister Brigitte Grouwels



- Bevoegdheden :
- Openbare werken (MBHG)
  - Vervoer (MIVB en MBHG)
  - Haven van Brussel
  - Informatica (MBHG en CIBG-Iristeam)

# BEVOEGDHEID: OPENBARE WERKEN

## • MBHG

### CONTEXT

De directie Infrastructuur van het Openbaar Vervoer (vertegenwoordiger van het Gewest, eigenaar van de ondergrondse infrastructuur en van de meerderheid van de uitrusting ervan) :

- realiseert alle studies en werkzaamheden van nieuwe werken bestemd voor het metro- en premetro-verkeer op het gebied van bouwkunde, afwerking, elektrische uitrusting (hoogspanning), electromechanica (roltrappen en liften) en de aan- en afvoer van water ;
- superviseert de werken op het gebied van de zwakke en elektronische stroom (veiligheidssignalisatie, radio, telefoonverkeer en televisie die de MIVB voor het Gewest heeft gerealiseerd;
- verzekert de verbetering (renovaties), het onderhoud, de grote herstellingswerken en vernieuwingswerken van ruwbouw, van de afwerking en de uitrusting in de bestaande ondergrondse werken die de MIVB gebruikt voor de exploitatie van de metro en de premetro inclusief de werken voor een verhoging van het comfort en de toegankelijkheid van de reizigers tot de voertuigen en de stations;
- verzekert de realisatie en het onderhoud van de kunstwerken die de stations verfraaien;
- werkt nauw samen met de MIVB, vooral op de gemeentewegen, bij de werken voor de verbetering van de bovengrondse Tram en Bus-netwerken, zowel voor een verhoogd comfort en de toegang van de reizigers tot de voertuigen (haltes), als voor een verbeterde commerciële snelheid (eigen bedding) en voor de bevordering van de intermodaliteit (fiets-

parkings die in verbinding staan met de metrostations en de belangrijke haltes van het bovengronds net)

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 4: GEWELD OP VROUWEN

Versterking van de veiligheid en het gevoel van veiligheid in de openbare ruimte en de infrastructuren van het openbaar vervoer.

De gendergevoeligheid inzake het gebruik van de openbare ruimte wordt meestal vertaald in grotere gevoelens van onveiligheid bij vrouwen en het vermijden van eenzame en slecht verlichte plaatsen. Dergelijke gevoelens worden vaak als subjectief en niet beantwoordend aan de werkelijkheid betiteld – want niet in overeenkomst is met de vastgestelde objectieve onveiligheid zoals uitgedrukt in de politionele registratie van misdrijven. Hoewel het goed is voor mannen, vrouwen en kinderen dat onveilige situaties, zoals inderdaad lange ondergrondse gangen binnen metrostations of slecht verlichte pleinen, worden verbeterd, gaat het (h)erkennen van het vrouwelijke in de openbare ruimte verder dan dat. Een openbare ruimte op “mensenmaat” vraagt dat mannen en vrouwen, jongens en meisjes, zich herkennen in de openbare ruimte, dat met hun respectieve behoeften en noden rekening gehouden wordt, waaronder de nood aan veiligheid, zodat zij zonder aarzelen deze openbare ruimte voor zichzelf en hun naasten opeisen. Daarom zullen we ook

vrouwelijke designers, architecten en ingenieurs uitnodigen om de openbare ruimte in Brussel mee vorm te geven en ervoor zorgen dat hun werk gepromoot wordt in andere steden in binnen- en buitenland. Daarom zullen we in de organisatie van de participatie van de burgers bij de inrichting van de openbare ruimte er zorg voor dragen dat ook vrouwen hun stem kunnen laten horen. De nieuwe kunstwerken en kunstinrichtingen in de openbare ruimte zullen deze visie ondersteunen en reflecteren.

Al jarenlang wordt er een pro-actief beleid gevoerd inzake de renovatie van stations om tegelijkertijd de onveiligheid en het onveiligheidsgevoel aan te pakken.

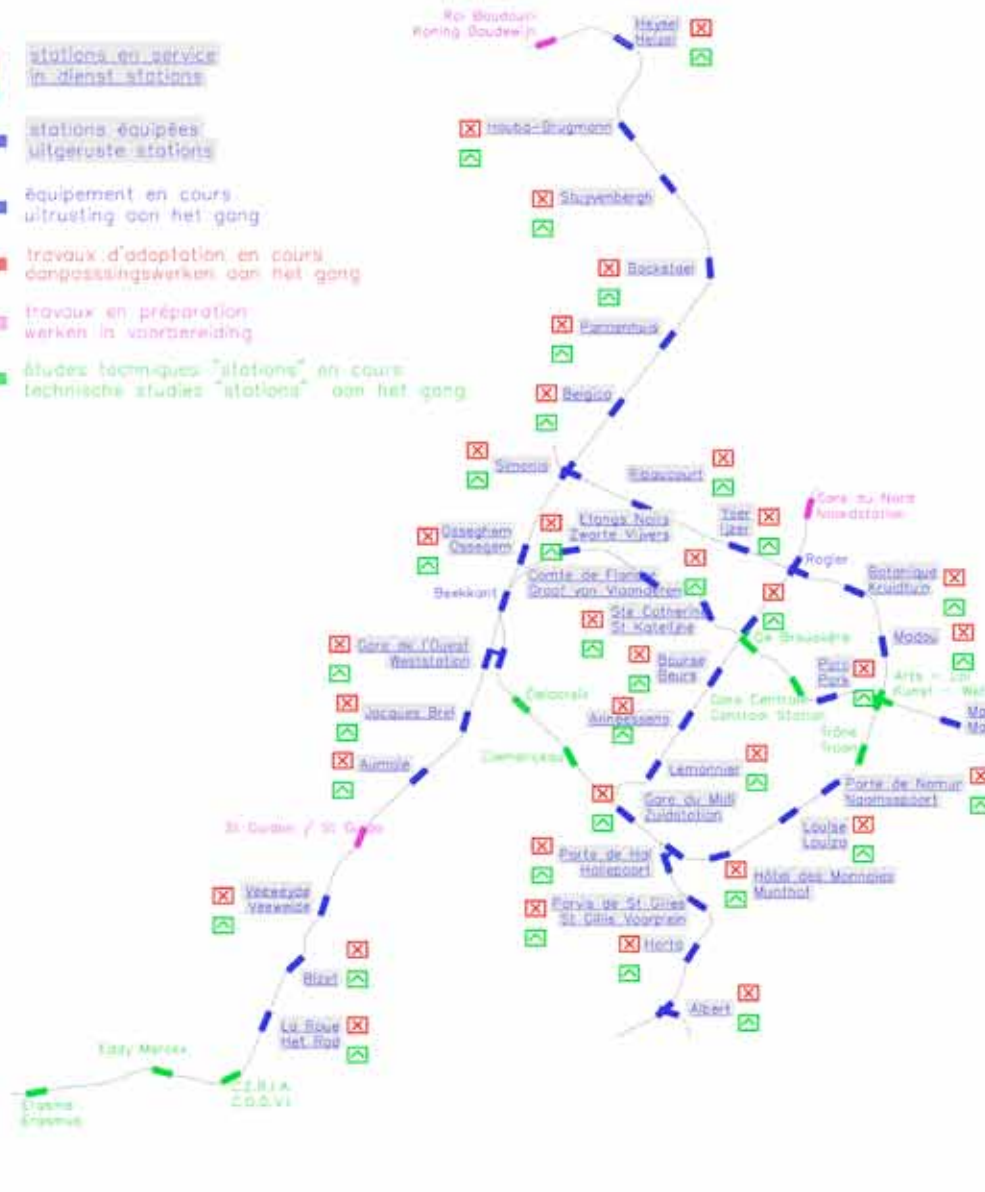
Ook in 2012 werden volgende interventies verder uitgevoerd :

- Gedeeltelijke renovatie van stations
- Verbetering van de verlichting
- Installatie van toegangspoortjes SESAME
- Toegankelijk maken van de metrostation
- Vervanging van de vloerbekleding

In het kader van de renovatie van de stations, wordt er nog steeds bijzondere aandacht geschonken aan de verbetering van de verlichting. Ook nu werd de verlichting in talrijke stations verbeterd zoals het station Graaf van Vlaanderen, Demey, Bockstael, Jacques Brel.

Bovendien beperkt de inplanting van de installatie van de SESAME-toegangspoortjes, opgestart in 2009, de toegang tot diegenen die in het bezit zijn van een geldig vervoersbewijs en dit verbetert dus de veiligheid van de stations. Eind 2011 waren er 48 station uitgerust met deze toegangspoortjes.

- stations en service  
in dienst stations
- stations équipées  
uitgeruste stations
- équipement en cours  
uitrusting aan het gang
- travaux d'adaptation en cours  
aanpassingswerken aan het gang
- travaux en préparation  
werken in voorbereiding
- études techniques "stations" en cours  
technische studies "stations" aan het gang

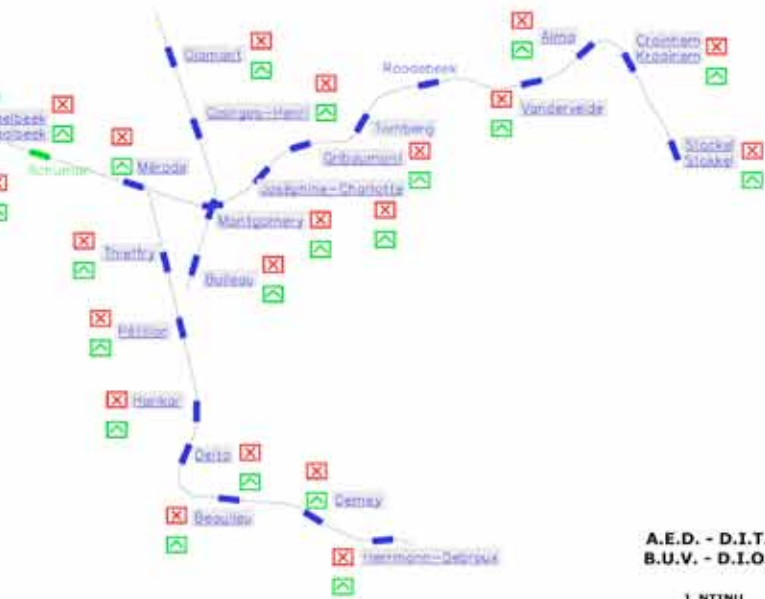


# RESEAU DU METRO DE BRUXELLES BRUSSELS METRONET

programme d'installation du contrôle d'accès  
installatieprogramma van de toegangscontrole



situation au  
toestand op 21.01.2013



A.E.D. - D.I.T.P.  
B.U.V. - D.I.O.V.

J. NTINU  
260-252

Een groot aantal beveiligingscamera's werden geïnstalleerd en hiermee zal tegelijkertijd de veiligheid van de stations en het veiligheidsgevoel in deze stations verbeteren. Het aantal camera's is gestegen van 1256 (eind 2010) naar 1.365 (eind 2011) naar 1.615 (eind 2012).

Om de goede kwaliteit van de beelden te verzekeren worden de camera's om de 10 jaar vervangen wat een vernieuwing van een hondertal camera's betekende in 2011.

Het onveiligheidsgevoel hangt sterk af van de kwaliteit van de omgeving waarin de gebruikers zich bevinden. Daarom werd tijdens de vorige jaren de vloerbekleding in meerdere stations gewijzigd (vervanging van de caoutchouc door tegels).

In 2012 werd de vloerbekleding vervangen in

- het volledige station Demey (mezzanine en perrons)
- het volledige station Vandevelde (mezzanine en perrons)

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

### TOEGANKELIJKHEID VAN DE STATIONS

Er worden al meerdere jaren inspanningen geleverd om de stations toegankelijk te maken voor de personen met beperkte mobiliteit. Het concept van personen met beperkte mobiliteit beperkt zich niet tot de rolstoelgebruikers, ze betreft ook ouders met een kindwagen, jonge kinderen, mensen in het gips, ... Op één of ander moment in hun leven zullen de meeste gebruikers een beroep moeten doen op deze installaties.

Ons programma, gericht op een betere toegankelijkheid van de stations voor personen met beperkte mobiliteit werd in 2012 voortgezet met de installatie van verschillende liften en roltrappen onder andere in de stations Demey, IJzer, Veeweide en Houba-Brugmann. Deze ingrepen gebeuren dikwijls in het kader van grotere werkzaamheden zoals bijvoorbeeld in het geval van het station Aumale.

### VOORUITZICHTEN

- 250 bijkomende camera's
- Liften in de volgende stations: IJzer, Veeweide, Kunst-Wet (spoor 1), Delta

PEKINGCORRESPONDENTE

**Vereecken Christa**

Dienst Burgerlijke Bouwkunde – Directie Infrastructuur en  
Openbaar Vervoer

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 204 26 47

[cvereecken@mbhg.irisnet.be](mailto:cvereecken@mbhg.irisnet.be)

# BEVOEGDHEID: TRANSPORT

## • Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel (MIVB)

---

### CONTEXT

De Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel is de eerste Belgische onderneming voor stedelijk openbaar vervoer. Ze bedient de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 11 randgemeenten. Haar werkterrein omvat een oppervlakte van 241,5 km<sup>2</sup>. Ze verzorgt de verplaatsingen van een bevolking van meer dan 1.100.000 inwoners waarbij men nog duizenden pendelaars kan rekenen.

Het MIVB-net telt 4 metrolijnen, 18 tramlijnen, 50 buslijnen en 11 nachtbuslijnen. In 2012 kozen 348,8 miljoen reizigers voor het openbaar vervoer om zich in de hoofdstad te verplaatsen. In de afgelopen 10 jaar is het reizigersaantal van de MIVB toegenomen met 70 %.

De MIVB telt 8,6% vrouwen in 2012 (tegenover 8,55% in 2011) van een totale bezetting van 7.093 werknemers op 31.12.2012.

Als eerste werkgever voor het Gewest (we hebben immers de drempel van 7.000 werknemers in 2012 overtroffen) biedt de MIVB een heel groot panel aan functies voor verschillende types kwalificatieprofielen. In dat opzicht waakt de MIVB erover:

- de kwaliteit van de aangeboden betrekkingen te behouden en de werkomgeving van haar personeel zo veel mogelijk te verbeteren;
- opleidingsprogramma's en programma's in te voeren ter ontwikkeling van de competenties aangepast aan de behoeften van de reizigers, van de maatschappij en haar personeel, in het bijzonder door de intensifiëring en formalisering van haar samenwerkingen met de spelers op het vlak van het gewestelijk werkgelegenheidsbeleid (Actiris) en van de beroepsopleiding (Bruxelles Formation en de VDAB), via het afsluiten van samenwerkingsprotocollen; het betreft onder andere opleidingen over de dialoog, over het onthaal, over conflictenbeleid, over de informatieoverdracht, enz.;

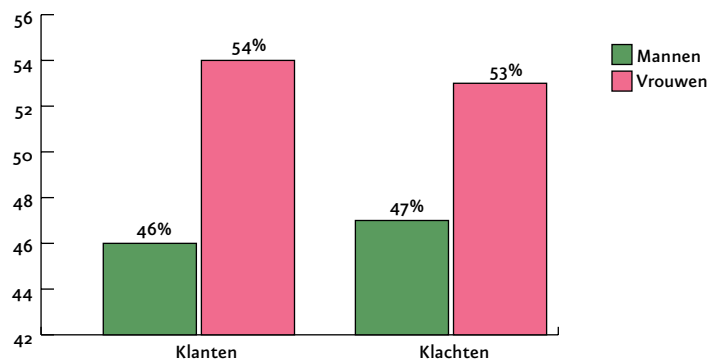
- de socioprofessionele integratie van gesubsidieerde werkzoekenden bevorderen (inclusief hun opleiding en begeleiding) via functies ter ondersteuning en bijstand van het cliënteel en personeel van de MIVB, in het kader van een opleidingsparcours dat hun inzetbaarheid verhoogt;
- de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen in het kader van het gelijkheidskansenbeleid, een tegenwicht te voorzien door de omscholing van het MIVB-personeel dat voor bepaalde taken onbekwaam werd;
- haar diversiteitsplan ten laatste op 1 juli 2013 te actualiseren door concrete maatregelen voor te stellen om een diversiteitsbeleid voor alle niveaus van de MIVB in te voeren (socioculturele diversiteit, evenwicht tussen vrouwen en mannen, leeftijds piramide).



### HOOFDDOMEIN 1 : VROUWEN EN ARMOEDE

« **De stem van de klant** » : in 2012 heeft het departement Customer Care 140.000 oproepen en 12.000 brieven ontvangen. Om dit te volbrengen heeft het departement een intern instrument, genaamd «De stem van de klant», ontwikkeld om de reacties van de reizigers te verzamelen en op een efficiënte manier te structureren in een databank. Dankzij de analyse van alle door het cliënteel geformuleerde opmerkingen geeft het departement Customer Care op systematische wijze feedback aan de verschillende diensten van de onderneming of brengt het de kwaliteitsverantwoordelijken op de hoogte van een specifiek thema. Na een eerste antwoord kan de Customer Care opnieuw contact opnemen met de klant van zodra een meer structurele oplossing is gevonden.

Die databank «De stem van de klant» maakt het ook mogelijk om de bezorgdheden van de vrouwen over het netwerk te analyseren.



De MIVB stelt weinig significatieve verschillen vast tussen de klachten van mannen en vrouwen. Niettemin zijn vrouwen gevoeliger voor tariefverhogingen, veiligheid, verzadigingen van het netwerk, vertragingen en een gebrek aan burgerzin.

Er werd in 2012 niet echt een evolutie vastgesteld wat betreft de onderwerpen die beide geslachten aanbrengen.

Het departement Customer Care probeert elke klant op een persoonlijke manier te onthalen en dit binnen een redelijke termijn en met een 'care'-logica in het achterhoofd.

Er wordt trouwens speciale aandacht besteed aan de problemen die beide geslachten zijn tegengekomen (cf. BIJLAGE 3).

### PERSPECTIEF

In 2013 zal het departement Customer Care een certificatieprocedure met de naam «Customer Services» instellen. Deze dienst zal de prestaties van het departement certifiëren zowel in kwalitatief (kwaliteit en inhoud van de antwoorden, vriendelijkheid van het personeel, persoonlijke service, enz.) als in kwantitatief opzicht (antwoord- en/of de behandelingstermijn).

### HOOFDDOMEIN 4 : GEWELD TEGEN VROUWEN

**1. De interne procedure voor de opvang van medewerkers** die geconfronteerd worden met een kritieke situatie wordt geïmplementeerd bij de 3 vervoerswijzen. Ze is sinds juni 2009 operationeel bij het busvervoer, sinds juli 2010 bij het metrovervoer en is in maart 2011 van start gegaan in de Business Unit Tram.

In 2012 ontstonden de eerste opleidingen van personeelsleden binnen de Directie Veiligheid. Deze procedure is op dezelfde manier van toepassing op alle medewerkers, zowel mannen als vrouwen. Maar de benadering, de manier waarop de collega en/of de verantwoordelijke het gesprek voert, wordt altijd geval per geval aangepast aan de situatie, de problematiek, het slachtoffer, diens verleden, de relatie tussen beiden, en a fortiori het geslacht van het slachtoffer. De bekommernis hierbij is altijd dat het slachtoffer erin slaagt met het incident te leven, het een plaats te geven en zijn vroegere activiteiten te hervatten.

Als gevolg van het tragische overlijden van een medewerker in 2012 werden daarom een reeks beslissingen overeengekomen met de federale en gewestelijke overheden en dit met de bedoeling het aantal en de zichtbaarheid van zowel het veiligheids personeel als de politie te verhogen. Die herstructurering zal in 2013 voortgezet worden in de vorm van een verhoging van de zichtbaarheid en van de aanwezigheid op het terrein van het eerstelijns- en veiligheidspersoneel van de MIVB.

2. De MIVB heeft in 2012 ook haar **samenwerking met de vzw «Straatverplegers» en de vzw «Bij Ons»** (dagonthaal voor mannen en vrouwen) voortgezet. Deze laatste beoogt het conflictuele aspect van de relaties tussen de verschillende groepen, namelijk de daklozen, handelaars, klanten en het MIVB-personeel, te vermijden en de personen in een preciaire situatie naar de bevoegde instellingen te heroriënteren.

3. Er werd trouwens een **actieonderzoek door de vzw Diogène** gevoerd met de steun en de samenwerking van de MIVB zodat de problematiek en de behoeften op het terrein beter afgebakend worden, zowel voor de personen in een preciaire situatie als voor het personeel.

4. De MIVB heeft ook actief meegewerkt aan de **werkgroep «Acteurs d'Espaces publics»**, georganiseerd door Strada (Steunpunt Daklozenzorg Brussel) om ervaringen te delen en behoeftes en goede praktijken in kaart te brengen.

5. In 2012 werd ook een **project met focus op een «gevoelige» wijk of station** voortgezet in samenwerking met het Veiligheidscontract van Anderlecht en een vereniging die een project draagt zodat de «gemeenschap» (in de ruimtelijke zin van het woord) aangespoord wordt tot een positieve herinrichting van de stedelijke ruimte. Het bijzondere aan die associatie is dat ze met veel vrouwen en ouders in de wijk werkt inzake kinderopvang.

6. De MIVB was ook betrokken bij de sensibiliseringscampagne **«Handen af! Stop seksisme»** die de vzw TPAMP gelanceerd

heeft, nadat de reportage «Femme de rue» van Sofie Peeters uitgezonden werd. Deze campagne beoogt het seksisme en de laster te bestrijden.

Ongeveer 54% van de gebruikers van het Brussels openbaar vervoer zijn vrouwen. De analyse van de klachten die de MIVB



ontvangen heeft, toont aan dat het vrouwelijk cliënteel in het bijzonder aandacht heeft voor de burgerzin (properheid, respect, beleefdheid,...). Het is daarom ook vanzelfsprekend dat de MIVB de actie «Handen af! Stop seksisme» wou ondersteunen.

De Ministers Joëlle Milquet, Fadila Laanan, Emir Kir en Bruno De Lille hebben deze campagne ook gesteund en dit enkele dagen voor de de Internationale dag voor de strijd tegen geweld op vrouwen.

Vanaf 23/11 zal op een tram van lijn 4 de slogan «Handen af! Stop seksisme» staan. Die tram heeft 6 maanden lang de straten van Brussel doorkruist. De actie sluit aan op de sensibiliseringscampagnes die de MIVB regelmatig lanceert zodat iedereen in het openbaar vervoer gerespecteerd wordt. Hoffelijkheid en gezelligheid garanderen een serenere reis met het openbaar vervoer.

## TOEGEWENZEN FINANCIËLE MIDDELEN

De slachtofferbijstand is gebaseerd op de motivatie, de goede samenwerking en de communicatie tussen de betrokkenen. Het budget dat voor deze procedure wordt uitgetrokken ligt dus vrij laag, maar er worden heel wat mensen ingezet.

Het gaat om een interne herstructurering per vervoerswijze. Deze bevoegdheid wordt toegevoegd aan bepaalde personeelsleden (na een opleiding van 2 dagen), er wordt dus geen aparte functie gecreëerd.

190 mensen, zowel mannen als vrouwen, van in totaal 800 hebben de opleiding gevolgd, dus:

- 60 bij Veiligheid;
- 60 bij de vervoerswijze Bus;
- 60 bij de vervoerswijze Tram;
- 90 bij de Metro.

## RESULTATEN EN EVALUATIE VAN DE GEREALISEERDE ACTIES

Bij de Directie Bus werd er in 2012 voor 132 incidenten slachtofferbijstand geboden. Het grootste probleem is verbale agressie (57 %), gevolgd door fysieke agressie waarbij in 18 % van de gevallen de procedure werd opgestart.

De andere problemen komen in mindere mate voor.

Er waren 12 vrouwelijke slachtoffers voor wie bijstand georganiseerd werd:

- 8 voor verbale agressie;
- 1 voor materiële agressie;
- 1 voor een verkeersongeval;
- 1 voor een personenongeval;
- 1 voor vandalisme.

Bij de Directie Metro deden zich in 2012 39 incidenten voor waarvoor de procedure opgestart moest worden. De grootste problemen zijn de aanwezigheid van derden in de tunnel of op de sporen (30 %), verbale

agressie (30 %) en fysieke agressie (20 %). De andere problemen duiken minder vaak op.

De procedure werd geactiveerd voor 3 vrouwelijke slachtoffers, allemaal bij het rijdend personeel:

- 1 voor verbale agressie;
- 1 voor fysieke agressie;
- en de laatste voor de aanwezigheid van derden in de tunnel.

Het percentage vrouwelijke slachtoffers voor wie de procedure opgestart werd (5,9 %) zou iets hoger

liggen dan dat van het volledige metropersoneel – rijdend en stationspersoneel (3,9 %).

Bij de Directie Tram waren er in 2012 in totaal 146 incidenten waarvoor de procedure voor slachtofferhulp werd opgestart. De grootste oorzaken waren verbale agressie (28 %), gevolgd door personenongevallen (26 %) en in mindere mate fysieke agressie (5 %).

In 2012 waren er 10 vrouwen voor wie de procedure werd opgestart, waaronder:

- 5 voor een verkeersongeval;
- 2 voor een personenongeval;
- 1 voor een zuiver fysiek arbeidsongeval;
- 1 als getuige van een ongeval / incident;
- 1 door vandalisme.

## PERSPECTIEVEN

- Vanaf mei 2013 kunnen de medewerkers van de MIVB en hun gezinsleden een beroep doen op het EAP (Employee Assistance Program). De MIVB-medewerker of een van zijn gezinsleden die advies of hulp wenst in verband met een psychosociaal probleem dat een impact heeft op het werk, kan 7 dagen op 7 en 24 uur op 24 naar een gratis telefoonnummer bellen. Iedereen die bijvoorbeeld het slachtoffer is van geweld, kan het EAP activeren en in alle vertrouwelijkheid gratis een psycholoog bij hem in de buurt raadplegen.
- Deze procedure van slachtofferhulp wordt geleidelijk geïmplementeerd in alle Directies.
- Vanaf februari van het jaar 2013 zal deze toegepast worden binnen de afdeling Veiligheid. Daarbij wordt altijd rekening gehouden met het specifieke karakter en de problematiek van elke Directie. Het opleidingsproces evolueert voortdurend om ze zo goed mogelijk te begeleiden in hun opdracht van hulp aan een collega in moeilijkheden.

## HOOFDDOMEIN 6 : VROUWEN EN ECONOMIE

### 1. Rekrutering en selectie

In alle werkadvertenties wordt vermeld dat de jobs zowel toegankelijk zijn voor mannen als voor vrouwen, ongeacht leeftijd en afkomst.

*“Omdat we menen dat de diversiteit van het personeel een verrijking betekent voor de onderneming, werven we uiteraard vrouwen en mannen van alle leeftijden en origines aan, waarvan de ervaring en de know-how een troef vormen.”*



## De loopbaan van uw vrienden begint bij de MIVB.

De MIVB is op zoek naar BUSchauffeurs en TRAMconducteurs.



### 2. Samenwerkingsakkoord MIVB-Actiris

De MIVB en Actiris hebben op 05.06.2012 een samenwerkingsakkoord voor onbepaalde duur getekend. Actiris is daardoor de bevoorrechte partner van de MIVB om op alle specifieke behoeften inzake human resources te antwoorden. Immers zoekt de MIVB tegen 2014 niet minder dan 2.000 nieuwe medewerkers.

Concreet gaat het om volgende voordelen:

- Alle werkaanbiedingen die worden gepubliceerd op de website van de MIVB worden voortaan overgemaakt aan Actiris
- Bepaalde werkaanbiedingen worden volledig en exclusief beheerd door Actiris (hulppreventie-medewerkers en CAP 50, zie verder).
- Beide partijen werken samen gemeenschappelijke projecten uit, zoals bijvoorbeeld de organisatie van Job Days.
- Actiris stelt een "in-house"-consultant ter beschikking.

De MIVB heeft nood aan een waaier aan verschillende functies, die op te splitsen zijn in vijf categorieën:

1. **Het project CAP 50** : de aanwerving van vijftig laaggeschoolde personen met een contract van Collectieve Beroepsopleiding in de onderneming. Bij dit project selecteert Actiris werklozen, ongeacht het geslacht, die interesse hebben voor een technische richting, zonder daarom een technische scholing te hebben genoten.

De geselecteerde personen genieten vervolgens van een opleiding die in samenwerking met Bruxelles Formation/VDAB georganiseerd wordt.

2. **85 hulppreventie-medewerkers** per jaar, ongeacht het geslacht.

3. **Chauffeurs/bestuurders en arbeiders**, ongeacht het geslacht: door de voortdurende stijging van het reizigersaantal kocht de MIVB extra voertuigen aan. Bijgevolg heeft de MIVB ook nood aan meer chauffeurs om de voertuigen te besturen (350 buschauffeurs en 50 trambestuurders voor 2013 en 2014). De MIVB zoekt ook arbeiders om de trams, bussen en metro's te onderhouden (160 technische arbeiders).

4. **Geschoolde functies en managementfuncties**, ongeacht het geslacht.

5. **Administratieve, technische en ICT-functies**, ongeacht het geslacht.

## PERSPECTIEF

De mogelijkheid om thuis te werken was aanvankelijk bedoeld voor directiekaderleden, zowel mannen als vrouwen (en maximum 4 dagen per maand), maar werd sinds mei 2013 uitgebreid naar de werknemers en dit met de volgende voorwaarden:

1. Het betreft een specifiek werk waardoor het telewerk gegrond is (werk dat concentratie en rust vereist).
2. Bij een pollutiepiek van niveau 2 waarbij het verboden is op het volledige grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te rijden met een wagen die een even of oneven nummerplaat heeft (gewijzigd verkeer).
3. Bij een staking van het openbaar vervoer of een incident op het netwerk van het openbaar vervoer met een sterke impact op de toegankelijkheid van de arbeidsplaats.
4. Bij voorziene weersomstandigheden waardoor het risico bestaat dat er veel hinder veroorzaakt wordt waardoor de toegankelijkheid van de arbeidsplaats bijzonder hachelijk en zelfs gevaarlijk wordt (aanhoudende sneeuw).

Ter herinnering: dit project heeft vooral tot doel meer soepelheid te bieden bij de keuze van het werkkader van de betrokken medewerkers en de kernwaarden van de onderneming, namelijk autonomie en responsabilisering, te versterken.

Door deze soepele aanpak zouden de medewerkers beter in staat moeten zijn de verschillende aspecten van hun beroeps- en privéleven te combineren (traject, flexibiliteit ten aanzien van de uurroosters van de kinderen ...).

We willen ervoor zorgen dat in 2014 een kwantitatieve analyse van de prestaties ingevoerd wordt (% van de mannen en vrouwen die aan telewerk doet + frequentie per afdeling, BU of departement) en we willen eveneens de gevolgen daarvan nagaan op het welzijn en de prestaties van de medewerkers.

We voeren ook een analyse uit omtrent de eventuele schaalvoordelen die die procedure met zich meebrengt.

## HOOFDDOMEIN 7 : PARTICIPATIE EN BESLUITVORMING

### DIVERSITEIT

In 2012 werden de initiatieven die de vorige jaren opgestart werden, voortgezet om de diversiteit op alle niveaus van de structuur te verhogen, en meer bepaald op de besluitvormingsniveaus:

- Ontwikkeling van het Talent Management en het Assessment Center;
- Invoering van individuele ontwikkelingsplannen en individuele coachings;
- Proces van interne mobiliteit op basis van vaardigheden en zonder rekening te houden met het geslacht.

De Raad van Bestuur van de MIVB bestaat uit 4 vrouwen, waaronder de voorzitter, en 18 mannen. In het Beheerscomité zit 1 vrouw, namelijk de voorzitter, en 12 mannen.

### EMPLOYEE VALUE PROPOSITION (EVP)

De Directie Human Resources heeft zich ook gebogen over de uitwerking van een Employee Value Proposition (EVP). Dit document wordt gebruikt in de rekruteringscontext en geeft de visie van de MIVB weer, evenals een samenvatting van wat de onderneming aanbiedt als werkomgeving voor het welzijn van haar medewerkers. Het EVP beschrijft onder meer het engagement van de MIVB op het vlak van diversiteit en sociale/maatschappelijke verantwoordelijkheid

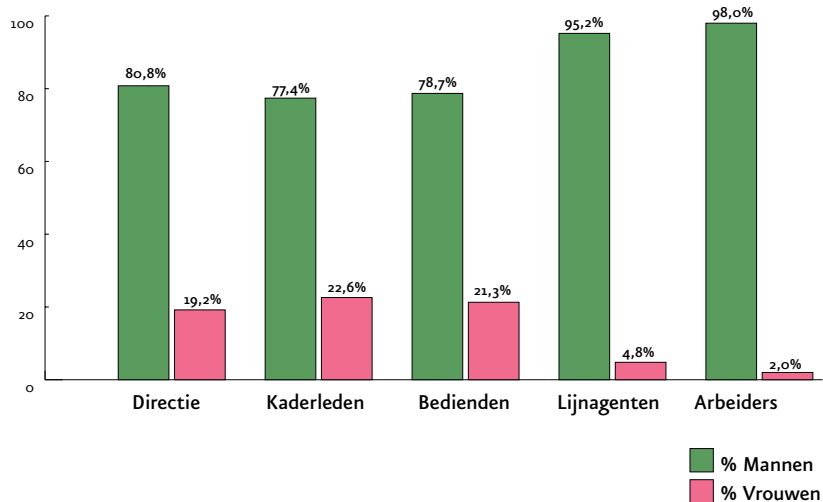
In dit document bevestigt de MIVB ook dat het noodzakelijk is de aanwezigheid van vrouwen in de onderneming te verbeteren, gezien hun nog lage aandeel in het totale personeelsbestand.

*Fragment uit het EVP*

*“Nog vrouwvriendelijker. In 2011 telde de MIVB amper 9 % vrouwen. Vandaag willen we nog meer vrouwelijke bestuurders, chauffeurs, veiligheidsagenten, informatici,... aantrekken. Word jij een van hen?”*

*Dat is de zin die in onze «generieke» werkaanbiedingen staat.*

De bezetting op 31.12.2011:



Becijferde resultaten (Bron: SAP, december 2012):

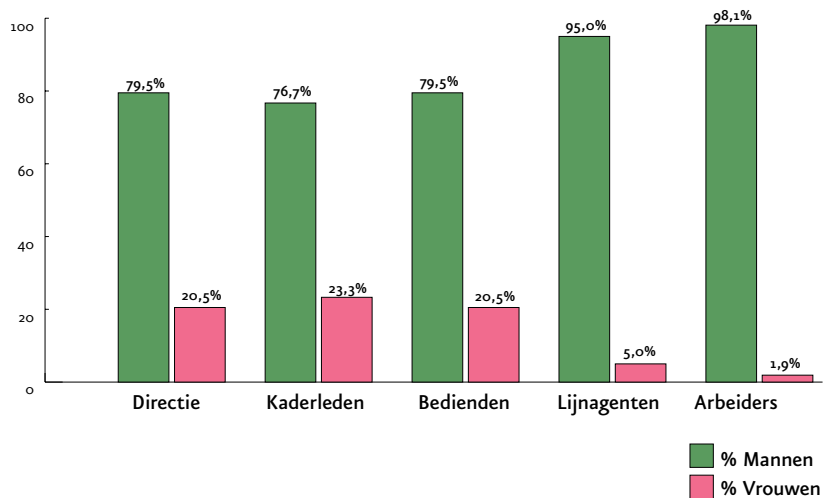
- 8,60 % tegenover 8,55 % van de personeelsleden van de MIVB zijn vrouwen. Ten opzichte van 2011 werd dus een zeer geringe stijging vastgesteld
- 5 % tegenover 4,8 % vrouwen in 2011 werkt bij het rijdend personeel (lijnpersoneel).
- 20,5 % tegenover 19,2 % vrouwen in 2011 is directiekaderlid.

## VOORUITZICHTEN

In het kader van het volgende diversiteitsplan zal de genderproblematiek opnieuw aan bod komen.

In 2012 wordt een nieuwe kwantitatieve en kwalitatieve diagnose uitgevoerd, met name over de genderkwestie (verdeling van de aanwezigheid van vrouwen in de onderneming, ervaringen en problemen die de doelgroep ervaart...). Die diagnose wordt in samenwerking met de leden van de Diversiteitsraad uitgevoerd waarin niet minder dan 13 vrouwen zetelen op een totaal van 30 effectieve en plaatsvervangende leden.

Wat de resultaten betreft, ziet de verdeling tussen mannen en vrouwen er op 31.12.2012 als volgt uit:



PEKINGCORRESPONDENT

**Frédéric Demars**

Social Affairs & Remuneration - Human Resources

E-mail : demarsf@stib.irisnet.be

Tél. 02 515 37 21



# BEVOEGDHEID: VERVOER

## • Directie Taxi's

### CONTEXT

In Mobiel Brussel (BUV) draagt de Directie Taxi's bij tot de optimale werking van de volgende drie sectoren op het terrein, zowel wat werkgelegenheid als wat rentabiliteit betreft:

- de taxi's;
- de huurvoertuigen met chauffeur, meestal «limousines» genoemd;
- de bijzondere vormen van geregeld vervoer, afgekort BGV.

De directie staat in voor het doeltreffend en efficiënt beheer van de drie sectoren en voor de gerichte controle van de chauffeurs en exploitanten op het terrein.

De voornaamste opdracht van de Directie Taxi's houdt echter verband met de taxisector:

De voornaamste doelstellingen zijn:

- het imago, de zichtbaarheid en de kwaliteit van de taxidiensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verbeteren;
- milieuvriendelijke projecten promoten;
- de ontwikkeling van de stedelijke mobiliteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest promoten.

Dit dagelijkse administratieve beheer bestaat uit het toezicht op en de begeleiding van:

- 1200 gewone taxi's;
- 100 gemengde taxi's (aangepast aan het vervoer van personen met beperkte mobiliteit);
- 3000 taxichauffeurs in dienst;
- 200 limousines.

Het is een overwegend mannelijk beroep, want in de taxisector werken 98% mannen en 2% vrouwen.

De Directie Taxi's is onderverdeeld in 8 cellen: Loketten, Beroepsopleiding en –evaluatie, Controle, Betwistingen - Administratief beheer en Limousines, Parkeerbeheer, Specifieke Acties, Collectieve Taxi's en Bijzondere Vormen van Geregeld Vervoer.

Naast deze cellen zijn er nog de cellen van het directiepersoneel: het Secretariaat, Administratieve Ondersteuning, Informatica, Begroting en Boekhouding, Beheer en Coördinatie van de Human Resources.

Momenteel hecht de overheid veel belang aan de analyse van de kwaliteit van de dienstverlening van de Brusselse taxi's en aan de verbetering ervan. In dit verband blijkt de kwaliteit en toegankelijkheid van de informatie voor de taxiklanten een belangrijke troef.

Hiertoe heeft de Directie Taxi's verschillende communicatiedragers ontwikkeld om de klanten te informeren over de Brusselse taxi's. Het gaat om informatiefiches die deel uitmaken van het thema "Klanten". De meest logische fiche rond dit thema is de HORECA-brochure, die werd bijgewerkt en heruitgegeven in samenwerking met de B.H.A. (Brussels Hotels Association).

Deze brochure met als titel "De taxi nemen in Brussel ..." is drietalig (Frans, Nederlands en Engels), werd verspreid in alle hotels in Brussel (zakentoeerisme en andere) en werd maandelijks aangevuld (in 2012: 100.000 exemplaren in 120 hotels) via de firma B.H.S. Promotion, die instaat voor de levering van de meubels voor toeristische brochures aan de recepties van hotels. Dankzij de HORECA-brochure beschikken de klanten over alle nodige en nuttige informatie over de verschillende diensten die de Brusselse taxi's aanbieden: de geldende tarieven, de manieren om een taxi te reserveren, de contactpunten bij problemen en een overzicht van de reglementering die in Brussel geldt op het vlak van taxi's. Ter informatie, de B.H.A. wil de verspreiding van deze brochures in de loop van 2013 hervatten, gezien het succes bij de klanten.

De Directie Taxi's is een van de zes proefdirecties in het kader van de invoering van het gendermainstreamingbeleid binnen het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Daarom werden hiervoor verschillende initiatieven genomen door de Directie Taxi's, met namen op het vlak van statistieken, die nu gendergebonden zijn om de klachten van klanten te beheren; maar ook voor de behoeften van de klanten, met de aanpassing van enerzijds het klachtenformulier aan het niveau van de reeks motieven voor mogelijke klachten en anderzijds de vragenlijst van de enquête van de tevredenheidsbarometer.

## PRIORITAIR DOMEIN 1: VROUWEN EN ARMOEDE

### 1. TEVREDENHEIDSBAROMETER VAN DE GEBRUIKERS EN NIET-GBRUIKERS VAN DE TAXI'S

Een essentieel element om de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten te verbeteren is het peilen naar de mening van de gebruikers over de dienstverlening van de Brusselse taxi's zoals ze momenteel is en tevens het achterhalen van de redenen waarom andere mogelijke klanten de taxi links laten liggen of andere vervoerwijzen verkiezen.

Daarom heeft de Directie Taxi's de firma M.A.S. gevraagd om een tevredenheidsbarometer van de gebruikers en de niet-gebruikers van de taxi's uit te voeren. De opdracht loopt over een periode van twee jaar, met 4 vragenreeksen per jaar, afwisselend aan gebruikers en niet-gebruikers. Deze tevredenheidsbarometer vormt een onmisbaar instrument voor de overheid voor een beter beheer van de Brusselse taxisector en om actieperspectieven te bedenken die beter aangepast zijn aan de realiteit op het terrein.

Aangezien de Directie Taxi's betrokken is bij het gendermainstreamingbeleid binnen het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werden de vragenlijst van de enquête en de analyse van de resultaten uitgevoerd in samenwerking met de **Directie Human Resources en Gelijke Kansen**.

Anderzijds verduidelijken de technische bepalingen van het bestek zeer duidelijk dat de Directie Taxi's van de firma M.A.S. een listing verwacht met de gegevens van de ondervraagde personen (naam, adres, taal, leeftijd, geslacht, frequentie van het taxigebruk, privégebruik, zakelijk gebruik, gebruik als toerist, ...). Bovendien wordt ook gevraagd dat er verschillende categorieën van taxigebruk worden opgenomen: de enquête moet verschillende categorieën bevatten.

De eerste enquêtereeks, die liep van augustus tot oktober 2012, spitste zich tot op de gebruikers. Er werden 254 persoonlijke gesprekken en 46 telefonische gesprekken gehouden.

Tijdens deze eerste enquêtereeks werd vastgesteld dat alle ondervraagde personen tot de leeftijdscategorie 18 tot 34 jaar behoorden. Het is ook belangrijk om te benadrukken dat de firma M.A.S. via de tevredenheidsbarometer een zo representatief mogelijk staal van de klanten van de Brusselse taxi's wil verkrijgen.

#### Tendens van de resultaten:

Over het algemeen hebben de respondenten een positieve indruk van de Brusselse taxi's.

De twee belangrijkste negatieve punten zijn dat de tarieven van de Brusselse taxi's te hoog lijken te zijn en dat de Brusselse taxi's niet zichtbaar genoeg zijn in de stad ondanks hun nieuwe visuele identiteit die dan weer wel positief wordt onthaald door de klanten.

Na analyse van de eerste resultaten kunnen we besluiten dat de twee belangrijkste bekommernissen van de taxigebrukters de volgende zijn:

- de tarieven;
- de beschikbaarheid van informatie.

De tweede enquêtereeks richtte zich tot de niet-gebruikers en liep van oktober tot december 2012. De volledige resultaten van deze ronde zullen in januari 2013 worden voorgesteld aan de Directie Taxi's.



Ter informatie, gedurende heel 2012 werden 600 mensen ondervraagd in het kader van de tevredenheidsbarometer, met de volgende verdeling mannen/vrouwen:

	Man		Vrouw		Totaal	
	A	%	A	%	A	%
Gebruiker reeks 1	181	60,30%	119	39,70%	300	100,00%
Niet-gebruiker reeks 1	140	46,70%	160	53,30%	300	100,00%
Gebruiker reeks 2	178	59,30%	122	40,70%	300	100,00%
Niet-gebruiker reeks 2	134	44,70%	166	55,30%	300	100,00%

## 2. DE TAXICHEQUES, EEN BETAALMIDDEL IN DE BRUSSELSE TAXI'S

De taxicheques werden gelanceerd onder de vorige legislatuur in 2008 en hebben een universele waarde, zoals maaltijdcheques. Dit betaalmiddel in de taxi heeft een sociaal aspect, het geeft personen met beperkte mobiliteit en met een laag inkomen de mogelijkheid om de taxi als voermiddel te gebruiken.

De universele ruilwaarde van de Brusselse taxicheque is vastgelegd op € 5. De taxicheques worden verdeeld in de Brusselse gemeenten en OCMW's die aan dit project deelnemen op basis van bestellingen bij het Gewest.

In de loop van 2012 werden 31.006 cheques besteld door de 14 gemeenten die aan het systeem van de taxicheques deelnemen (met name Anderlecht, Oudergem, Sint-Agatha-Berchem, Evere, Etterbeek, Vorst, Ganshoren, Jette, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Gillis, Sint-Joost-ten-Node, Ukkel, Watermaal-Bosvoorde en Sint-Lambrechts-Woluwe). Uit de statistieken van vier gemeenten (Etterbeek, Ganshoren, Jette en Sint-Joost-ten-Node) blijkt dat vooral vrouwen gebruik maken van dit betaalmiddel aan boord van de Brusselse taxi's, omdat 2134 vrouwen taxicheques hebben gekregen, tegenover 552 mannen, goed voor in totaal 2686 cheques.

Op budgettair vlak bedraagt de subsidie voor de taxicheques voor 2012 5% van het totale budget voor de taxi's.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

### GEBRUIKERSCOMITÉ

Om de kwaliteit van de dienstverlening van de Brusselse taxi's te verbeteren en een beter beeld te krijgen van de werkelijke situatie op het terrein met de zwakke plekken van het systeem zoals het vandaag functioneert, is het standpunt van de taxigebruikers een zeer interessant en constructief instrument voor de voogdijminister en het Bestuur. De visie en ervaringen van de Brusselse taxigebruiker zijn niet alleen belangrijk voor de concrete informatie die men eruit kan afleiden over de huidige dienstverlening aan de klanten, maar ook voor toekomstige projecten.

Daarom werd er in 2011 een Gebruikerscomité opgericht. De samenstelling van het Gebruikerscomité werd in 2012 vernieuwd op basis van de motivatie van om deel te nemen aan dit comité en de ervaring met Brusselse taxi's van de kandidaten.

Het Gebruikerscomité telt 19 leden, 16 mannen en 3 vrouwen. Voorts zijn er nog de afvaardiging van de Directie Taxi's, 2 vrouwen, en van het kabinet van de voogdijminister, 1 man. Het Gebruikerscomité telt tevens 3 personen met beperkte mobiliteit.

Het Gebruikerscomité omvat geroutineerde taxigebruikers, mannen en vrouwen, jong en minder jong, personen met beperkte mobiliteit die regelmatig de taxi nemen voor privé- en beroepsdoel-einden, vertegenwoordigers van het Bestuur en van het kabinet. De rol van dit comité bestaat erin de verschillende lopende projecten te bespreken en in dit verband te luisteren naar het standpunt van de gebruiker die een praktische visie heeft die verschilt van de overheid en politici. De frequentie van de vergaderingen van het Gebruikerscomité is vastgelegd op 3 of 4 maal per jaar, naargelang de te behandelen thema's. Daarnaast werd een lid van het Gebruikerscomité door zijn collega's gemachtigd om de taxigebruikers te vertegenwoordigen in het Gewestelijk Adviescomité voor de taxidiensten. In dit verband is het interessant te onderstrepen dat het vervangend lid voor de vertegenwoordiging in het Gewestelijk Adviescomité voor de taxidiensten een vrouwelijke PBM (persoon met beperkte mobiliteit) is. Dit zet het standpunt van de gebruiker kracht bij wanneer er meer gevoelige onderwerpen aan bod komen tijdens de vergaderingen van het Adviescomité.

## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

### GENDERMAINSTREAMING

De Directie Taxi's heeft deelgenomen aan de invoering van het begrip gendermainstreaming in het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dankzij de «genderaanpassing» van bepaalde administratieve formulieren of documenten kan kennis worden genomen van eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen om ze vervolgens, in voorkomend geval, te verminderen of weg te werken.

In dit kader heeft de Directie Taxi's de formulering van het klachtenformulier herzien dat online beschikbaar is voor iedereen die bij onze diensten een klacht tegen een chauffeur wil indienen. Dit administratief formulier vormt effectief een rechtstreeks contact met het publiek, namelijk een mannelijke of vrouwelijke klager. Jammer genoeg is dit afgewerkte document, om interne en technische redenen, niet gebruikt kunnen worden in 2012. Het zal wel gebruikt kunnen worden in 2013-2014, dankzij de ontwikkeling van een nieuwe «Klachten»-applicatie.

Ook op het vlak van statistieken stelt de Directie Taxi's alles in het werk om de cijfers op te splitsen volgens geslacht voor klachten die de Cel Geschillen heeft ontvangen en verwerkt. Sinds 2011 wordt in de statistieken dus rekening gehouden met het geslacht. Ter informatie, de Directie Taxi's heeft 117 klachten van mannen en 56 klachten van vrouwen geïventariseerd. Toch is dit cijfer niet echt significant, aangezien de Directie Taxi's niet beschikt over het totale aantal klanten dat per jaar wordt vervoerd.

### VOORUITZICHTEN

- De kandidaat-chauffeurs tijdens hun opleiding sensibiliseren door de toevoeging aan de opleidingssyllabus van een klein hoofdstuk over diversiteit en gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- De klanten blijven sensibiliseren via de tevredenheidsbarometer voor gebruikers en niet-gebruikers voor het veiligheidsaspect van de taxi in vergelijking met de andere transportmiddelen (rit van deur tot deur).

### INZAKE GENDERMAINSTREAMING:

- Het herziene klachtenformulier gebruiken om gemakkelijk een inventaris te maken van het soort ingediende klachten (door mannen/vrouwen) en om concreet na te gaan welke redenen tot klachten terugkomen naargelang het geslacht van de klager. Daardoor zal men beter te weten komen voor welke gevoeligheden van de Brusselse taxichauffeurs de klanten gevoelig zijn, naargelang hun geslacht en dus hun verschillende behoeften.
- De resultaten van de verschillende enquêtereeksen van de tevredenheidsbarometer kruisen volgens geslacht om, aan het einde van de opdracht, inzicht te krijgen in de noden en verwachtingen van de taxiklanten, naargelang het om vrouwen of mannen gaat. Zodoende zal het bestuur aan de toekomstige ministers of staatssecretarissen die bevoegd zijn voor het taxibeleid concrete projecten kunnen voorstellen om de dienstverlening van de Brusselse taxi's te ontwikkelen op basis van het profiel van de bestaande en potentiële doelgroep.
- In samenwerking met de Directie Beleid een «Middag van het BUV» organiseren die volledig gewijd is aan de voorstelling van de tevredenheidsbarometer van de gebruikers en niet-gebruikers van de taxi's en om de andere directies van Mobiel Brussel te sensibiliseren voor de genderstreamingtechnieken die kunnen worden gebruikt en nuttig zijn voor dergelijke enquêtes bij klanten.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Caroline Docquier**

Directie Taxi's

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 204 18 53

[cdocquier@mrbc.irisnet.be](mailto:cdocquier@mrbc.irisnet.be)

# BEVOEGDHEID: HAVEN VAN BRUSSEL

## CONTEXT

De Haven van Brussel is een gewestelijke instelling van openbaar nut van type B. Het gaat om een zeehaven voor schepen tot 4500 ton. Ze is 24 uur per dag toegankelijk en ligt op slechts 5 uur varen van Antwerpen. De Haven van Brussel beschikt over 12 km kades en 14 km waterweg en ligt te midden van een dicht net van auto- en spoorwegen. Het havengebied is in totaal 85 ha groot.

De Haven van Brussel volgt volledig de geest van de ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

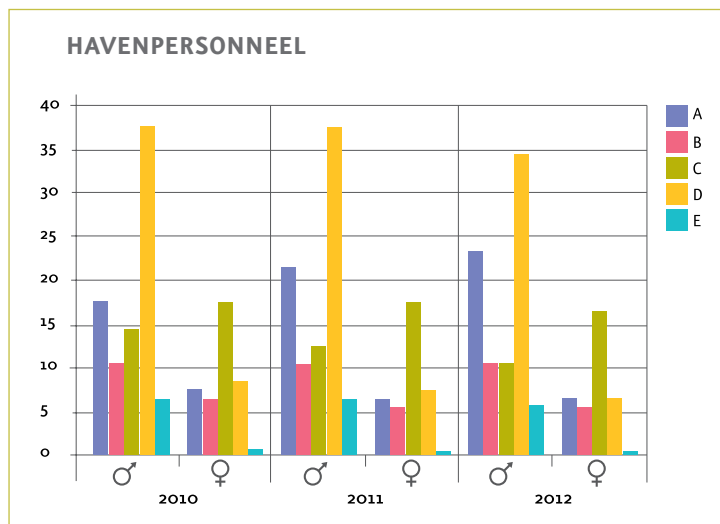
Hieronder staan per tabel enkele gendergegevens, volgens niveau, over het aantal (m/v) werknemers in de Haven van Brussel per jaar (2012, 2011, 2010).

Jaar 2012				
Niveau	Mannen	Vrouwen	% mannen	% vrouwen
A	24	7	74,42	22,58
B	11	6	64,71	35,29
C	11	17	39,29	60,71
D	35	7	83,33	16,67
E	6	1	85,71	14,29
Totaal	87	38	69,60	30,40
Totaal mannen en vrouwen	125			
SBO (startbaanovereenkomst)	Mannen	Vrouwen	% mannen	% vrouwen
C	2	2	50	50
D	3	0	100	0
E	3	0	100	0
Total	8	2	80	20
Totaal mannen en vrouwen	10			

Jaar 2011				
Niveau	Mannen	Vrouwen	% mannen	% vrouwen
A	22	7	75,86	24,14
B	11	6	64,71	35,29
C	13	18	41,94	58,06
D	38	8	82,61	17,39
E	7	1	87,50	12,50
Total	91	40	69,47	30,53
Totaal mannen en vrouwen	131			
SBO (startbaanovereenkomst)	Mannen	Vrouwen	% mannen	% vrouwen
C	2	2	50	50
D	1	0	100	0
E	5	0	100	0
Total	8	2	80	20
Totaal mannen en vrouwen	10			

Jaar 2010				
Niveau	Mannen	Vrouwen	% mannen	% vrouwen
A	18	8	69,23	30,77
B	11	7	61,11	38,89
C	15	18	45,45	54,55
D	38	9	80,85	19,15
E	7	1	87,50	12,50
Total	89	43	67,42	32,58
Totaal mannen en vrouwen	132			
SBO (startbaanovereenkomst)	Mannen	Vrouwen	% mannen	% vrouwen
C	0	3	0	100
D	0	1	0	100
E	5	0	100	0
Total	5	4	55,56	44,44
Totaal mannen en vrouwen	9			

Hieronder volgt de grafische weergave van de gendergegevens en per niveau van het aantal werknemers in de Haven van Brussel en het aantal SBO's voor de jaren 2010, 2011 en 2012.



- In 2012 kregen 4 vrouwen (33,33%) en 8 mannen (66,67%) een promotie.
- In 2011 kregen 2 vrouwen (25%) en 6 mannen (75%) een promotie.
- In 2010 kregen 3 vrouwen (27,27%) en 8 mannen (72,73%) een promotie.

Op wettelijk vlak heeft de Haven een diversiteitsmanager aangesteld, evenals een begeleidingscommissie voor diversiteit die is samengesteld uit personeelsleden en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties, overeenkomstig de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, en het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 3 maart 2011 tot uitvoering van deze ordonnantie.

Daarnaast zijn er, overeenkomstig de ordonnantie van 4 september 2008 dat een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de raden van bestuur van de paragewestelijke instellingen naar publiek recht of van openbaar belang wil waarborgen, op de 11 vertegenwoordigers die door het Gewest benoemd werden in de raad van bestuur van de Haven van Brussel, 4 vrouwen. We herinneren eraan dat er door de toepassing van barema's geen enkel loonverschil vastgesteld wordt tussen mannen en vrouwen. Dezelfde perfecte gelijkheid tussen de geslachten geldt voor de bevorderingsmogelijkheden, in het kader van de opleidingen en op het vlak van werving (in 2012 heeft de Haven 10 laaggeschoolde jongeren (2 jonge vrouwen, 8 jonge mannen) aangeworven in het kader van de SBO-actie (startbaanovereenkomst).

Op het vlak van gezondheid draagt de Haven bij tot de gezondheid van zijn vrouwelijk personeel: tegemoetkoming van de sociale dienst in de kosten voor borstkankerscreening, toekenning van een geboortepremie.

### PRIORITAIR DOMEIN 3: VROUWEN EN GEZONDHEID

- 1. Tegemoetkoming in de bevallingskosten:** in 2012 heeft de hospitalisatieverzekering van de Haven € 4967,10 terugbetaald (5 aanvragen voor tegemoetkoming voor 3 geboorten).
- 2. Deelname van de sociale dienst van de Haven van Brussel in de kosten voor borstkanker-screening (vrouwen van 50 jaar en +):** 2 begunstigden in 2012 en in de kosten voor prostaatkankerscreening (mannen van 50 jaar en +): 2 begunstigden in 2012.
- 3. Geboortepremies:** in 2012 toegekend aan drie personeelsleden (3 vaders).

### PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

- 1. Na de psychosociale audit, juni 2011:** in het kader van het preventiebeleid dat de wettelijke bepalingen inzake psychosociaal welzijn op het werk volgt (wet van 4 augustus 1996, gewijzigd door de wet van 11 juni 2002 en de wet van 10 januari 2007 betreffende het welzijn van de werknemers en de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) heeft de Haven van Brussel in juni 2011 een risicoanalyse georganiseerd in de verschillende directies. Een van de aspecten die in het kader van deze analyse aan bod kwamen, was het genderspect (ongewenste seksuele aandacht):
  - In 2011 werden twee vertrouwenspersonen aangesteld (2 vrouwelijke personeelsleden, 1 NL- en 1 FR-talige) die geraadpleegd kunnen worden in geval van geweld of pesterijen. 2 personen (2 vrouwen) zijn in 2012 bij een vertrouwenspersoon langsgesegaan om hun beklag te doen over pesterijen, maar niet over ongewenst seksueel gedrag.
  - Eind december 2012 werd een diversiteitsmanager aangesteld.
- 2. In 2012 werden nog “Middagen van de Haven” georganiseerd,** een gezellig samenzijn onder de middagpauze naar aanleiding van verschillende gelegenheden: Sinterklaas, vóór de paasvakantie.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

### 1. In 2012 werd er een strijkdienst voorgesteld in de Haven

nadat uit de enquête was gebleken dat hier voldoende vraag naar was bij het personeel. Vanaf 2 mei 2013 zal een externe firma zal het wasgoed driemaal per week ophalen op en terugbrengen naar de maatschappelijke zetel van de haven (in het kader van de dienstencheques).

### 2. Steun voor vrouwelijke sluiswachters

Beroepen die vroeger voorbehouden waren voor mannen, staan nu ook open voor vrouwen. Iedere vacature vermeldt duidelijk toegankelijk te zijn voor mannen en vrouwen, ook voor beroepen op het terrein zoals sluiswachters, brugwachter, controleur van de werken.

De Haven van Brussel telt momenteel 2 vrouwelijke sluiswachters, tegenover 24 mannelijke sluiswachters; dit is 7,69%.

Vóór de aanwerving van 2 vrouwelijke sluiswachters in 2010 werden de sluisen van Anderlecht en Molenbeek aangepast: voortaan zijn er afzonderlijke kleedkamers, douches en toiletten voor mannen en vrouwen.

Voor de rest zijn de arbeidsvoorwaarden voor de vrouwelijke sluiswachters dezelfde als voor hun mannelijke collega's.

Wat wel al een tiental jaar veranderd is, is het feit dat van sluiswachters niet langer vermoeiende of gespecialiseerd fysieke arbeid wordt verlangd, zoals plavei-, schilder-, metsel- of grondwerken. Deze verlichting van de dagelijkse taken, die nu worden uitbesteed, heeft de aanwerving van vrouwelijke sluiswachters mogelijk gemaakt.

Mannen en vrouwen doen overdag samen hun ronde. 's Nachts worden de rondes uitgevoerd door één persoon alleen.

## VOORUITZICHTEN

Het aanstellen van de diversiteitsmanager en de samenstelling van de begeleidingscommissie voor diversiteit werden en worden uitgevoerd om een klimaat van diversiteit en openheid binnen de Haven van Brussel te stimuleren en overeenkomstig de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, en het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 3 maart 2011 tot uitvoering van deze ordonnantie. In deze teksten komen de thema's rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie (onder meer op basis van geslacht), ongewenst seksueel en ander gedrag uitdrukkelijk aan bod.

De werken van de diversiteitscommissie, die in maart 2013 zal worden samengesteld, zullen in mei 2013 van start gaan met het oog op de invoering van een diversiteitsplan voor 1 januari 2014 dat vooraf moet worden voorgelegd aan de overlegorganen en moet worden gevalideerd door de beslissingsorganen van de Haven.

Dit diversiteitsplan moet drie soorten acties omvatten: prioritaire acties, positieve acties, bijkomende acties om gevallen van discriminatie recht te zetten of uit de weg te ruimen, versterkende of innoverende acties op het vlak van diversiteit.

De strategische pijler inzake gender en de mogelijkheid tot gerichte acties in de marge van het diversiteitsplan zullen worden besproken vanaf mei 2013.

PEKINGCORRESPONDENT

**Laurent Jacquet**

Diversiteitsmanager

Haven van Brussel

02 421 66 47

[ljacquet@port.irisnet.be](mailto:ljacquet@port.irisnet.be)

# BEVOEGDHEID: INFORMATICA (HBHG)

## CONTEXT

### INLEIDING

Deze bijdrage wordt geschreven vanuit het IT-beleid van, voor en door het MBHG.

Dit beleid is gericht op het bevorderen en aansturen bij de efficiëntie en effectieve werking van de administratieve eenheden.

Het beleid is dan ook gericht op het streven naar standaardisering en bijgevolg transversaliteit van de werking van het MBHG. In deze wordt geen gender-onderscheid gemaakt. Als er al een onderscheid nodig is, is dit in functie van de opdrachten van de diverse administratieve eenheden respectievelijk de verantwoordelijkheden (dossierbeheerder, ordonnateur, rekenplichtige, controleur der vastleggingen, thesaurie, boekhouding, begroting, enz). In functie van deze worden rechten en plichten m.b.t. IT-applicaties bepaald en toegestaan (zogenaamde rollen). Eveneens worden in functie van de toegewezen opdrachten mogelijkheden geboden de nodige opleidingen te volgen.

### SITUERING

Sinds juli 2010 heeft de bevoegde minister duidelijk aangegeven welke taken en bevoegdheden het ministerie heeft op vlak van informatica.

De dienst IT-coördinatie van het MBHG behoort tot het transversale bestuur Secretariaat Generaal en valt onder de rechtstreekse bevoegdheid van de Adjunct-secretaris generaal. De

dienst wordt geleid door de IT-Coördinator. De taken van de dienst zijn ondermeer:

De algemene ondersteuning van de verschillende besturen op het vlak van ICT

- Coördinatie van bureauticataken, inclusief de coördinatie van een netwerk van 60-bureautica-correspondenten
- Administratieve ondersteuning door het secretariaat
- Informatieveilgheid: functionele behoeften, sensibilisering en administratieve aanvragen
- Organisatie VICM
- IT-projecten voorbereiden en de uitvoering begeleiden d.m.v. projectleiders (4 momenteel)

Verder zijn er nog een aantal technische IT-teams, informatici die via de vzw IRISTEAM fulltime ter beschikking gesteld worden van het MBHG. Het bureautica-team, het SAP-ondersteuningsteam en het team van servicemanagers staan onder de hiërarchische verantwoordelijkheid van een ICT-manager bij het MBHG. Het infrastructuur-team en de helpdesk, maken deel uit van een groter, regionaal team, maar werken wel nog steeds lokaal vanuit het MBHG. Het regionaal data center en dus ook de infrastructuur vallen onder het beleid van het Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest (CIBG).

Algemeen stelt men vast dat het IT-beleid binnen het MBHG vanuit de context IT als werkinstrument ter uitvoering van de opdrachten van de organisatie genderneutraal is.

Aldus moet men stellen dat IT is zijn totaliteit binnen het MBHG beschouwd wordt als een 'tool', een instrument ter efficiënte en effectieve uitvoering van de opdrachten die het MBHG dient uit te voeren. Elk personeelslid beschikt in functie van de uit te

voeren opdrachten over aangepaste IT-tools ttz: basis en desgevallend uitgebreid met de specifieke applicaties eigen aan de uitvoering van de opdrachten.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN DE ECONOMIE

Mannen en vrouwen maken binnen de uitoefening van hun opdrachten op eenzelfde manier gebruik van dezelfde IT-tools, ter beschikking gesteld door het MBHG.

Het moet dus duidelijk zijn dat er geen waaier van tools bestaat waaruit men kan kiezen teneinde zijn of haar opdrachten uit te voeren. Bvb:

- een krediet vastleggen is alleen mogelijk binnen SAP;
- iedereen beschikt over een professioneel e-mailadres waarvoor een gebruikersreglement bestaat, op te volgen door ieder van de ambtenaren;
- verlof wordt aangevraagd via het daarvoor beschikbare tool;
- subsidiedossiers bij BEW gaan enkel en alleen via de tool Impala
- Enz.

Voor het optimaliseren van het gebruik van de beschikbare IT-tools worden opleidingen – al dan niet verplicht – georganiseerd door de cel vormingen van de Directie Human Resources & Gelijke Kansen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht weer van het aantal mannen en vrouwen die in de jaren 2009-2010-2011 IT-vormingen hebben gevolgd. De cijfers geven het aantal gevolgde vormingen weer en niet het aantal fysieke personen m.a.w. 1 persoon (man/vrouw) kan bijvoorbeeld drie It-vormingen in 1 jaar gevolgd hebben.

Jaar	Vrouwen	%	Mannen	%
2009	119	63,63	68	36,36
2010	294	64,19	164	35,8
2011	337	57,02	254	42,97
2012	162	38,94	171	41,1

Het verschil in cijfers is voornamelijk te wijten aan het aantal lopende projecten dewelke kan variëren van jaar tot jaar.

In de toekomst zal ook meer en meer e-learning aangeboden worden zodat de ambtenaar zich op eigen tempo het werken met applicaties en bureautica kan eigen maken.

## PERSONNEEL

De IT-coördinatie heeft 8 personeelsleden (3 vrouwen en 5 mannen) en vier projectleiders (3 mannen – 1 vrouw) ter beschikking. De IT-coördinatie wordt geleid door de IT-coördinator (vrouw). Daarnaast beschikt de IT-coördinatie over lokale IT-coördinatoren (4 vrouwen – 4 mannen) in de verschillende besturen. Deze coördinatoren zijn mensen die naast hun dagelijkse werkzaamheden de lokale IT-coördinatie opvolgen en deel uitmaken van het Voorbereidend InformaticaComite MBHG (VICM). Het VICM samen met de It-Coördinatie bereiden het IT-beleid voor en staan in voor de verdere uitwerking en bijsturing.

Gezien de werking van het VICM gestuurd wordt door procedures, en deze bijgevolg door iedere, man of vrouw, dienen gevolgd te worden, is het niet zo dat er een verschil naar voren komt wanneer de lokale IT-coördinator dan wel een man of een vrouw is.

## BUDGET

Jaarlijks voorziet de Brusselse Hoofdstedelijke Regering in een budget voor de informatisering van het MBHG. Ook het budget Vormingen kent een deel toe aan opleidingen m.b.t. de informatisering MBHG.

## VOORUITZICHTEN

Vanuit de organisatie en de werking van het MBHG wordt de ambtenaar gestuurd in zijn of haar uitoefening van opdrachten. Bepaalde opdrachten kunnen enkel en alleen in bepaalde tools uitgeoefend worden (bv SAP). Dit kadert in de standaardisering van de werking van het MBHG. Als ambtenaar (man of vrouw) is men dus 'verplicht' die bepaalde tools/applicaties/programma's te kennen wil men de job goed uitvoeren. Hierin maakt de werkgever geen onderscheid of het een man of een vrouw is.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Ann Vandenmeersche**

Staf van de Adjunct-Secretaris-generaal

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 35 94

avandenmeersche@mbhg.irisnet.be



# BEVOEGDHEID: INFORMATICA

## • CIRB-Irsteam

### CONTEXT

De voornaamste opdracht van het Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest (CIBG) is de modernisering van de overheidsdiensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via ICT-diensten.

IRISteam vzw werd opgericht door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en stelt human resources ter beschikking van haar leden om hen te ondersteunen bij hun activiteiten op het vlak van informatie-beheer, cartografie, telecommunicatie, ICT en aanverwante vragen.

In de oriëntatienota inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen 2009-2014 wordt, in het deel van de hand van minister Brigitte GROUWELS, aangehaald dat het informaticadomein (een van haar bevoegdheidsdomeinen) traditioneel een typisch mannelijke sector is. De vrouwen zijn er nog ondervertegenwoordigd en oefenen er doorgaans ondergeschikte functies uit.

In 2012 was 33% van het nieuw aangeworven personeel van het vrouwelijke geslacht, tegenover 18% in 2011.

Het CIBG en IRISteam bestaat nog hoofdzakelijk uit mannen, doordat er meer mannen dan vrouwen naar ICT-gerelateerde functies solliciteren. In totaal werken er bij het CIBG 67% vrouwen en 33% mannen, en bij IRISteam zijn er 82% mannen en 18% vrouwen.

Op het niveau van de managementposten ziet de verhouding mannen/vrouwen er vrij gelijkaardig uit. Het CIBG en IRISteam hebben geen beleid dat specifiek op vrouwen gericht is; de evolutie van de medewerkers (m/v) is uitsluitend gebaseerd op de verbetering van de vaardigheden.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

Opleidingen worden altijd zowel aan vrouwen als aan mannen aangeboden, met als doel de vaardigheden die verband houden met de uitvoerende functie te verbeteren.

Het opleidingsbeleid is onveranderlijk van toepassing op mannen en vrouwen. De dienst Human Resources verbindt zich ertoe minstens één opleiding per jaar en per medewerker (man of vrouw) voor te stellen.

In 2012 werd een budget van meer dan € 330.000 aan opleidingen besteed, goed voor gemiddeld 4,6 dagen opleiding per persoon over het jaar.

In 2012 hebben 30 vrouwen opleidingen gevolgd, goed voor in totaal 150 opleidingsdagen en een budget van +/- € 30.000.

We zetten de inspanningen voor de opleiding van de vrouwen voort.

### VOORUITZICHTEN

- Voortzetting van een niet-discriminatiebeleid dat erop gericht is de toegang tot opleidingen zowel voor mannen als voor vrouwen te bevorderen, om in te spelen op de noden die verband houden met de functies.
- We blijven de informatie over het geslacht van de personen die een opleiding volgen opvolgen, om genderspecifieke gegevens te verzamelen over de toegang tot de opleidingen en mogelijke disfuncties in het nadeel van vrouwen te achterhalen.

#### PRIORITAIR DOMEIN 3: VROUWEN EN GEZONDHEID

In 2012 werd de in 2011 opgestarte actie “kankerscreening”, die gepaard ging met een financiële tegemoetkoming van de werkgever, voortgezet. In het kader van deze actie worden genderspecifieke onderzoeken georganiseerd.

Dit initiatief wordt voortgezet in 2013.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

Alle werkaanbiedingen staan open voor zowel mannen als vrouwen.

We hebben geen opvolgingsbeleid van de vertegenwoordiging per geslacht in de sollicitaties, d.w.z. tot eind december 2010 werd deze informatie niet opgenomen in onze databank. Toch stellen we bij de ICT-functies vast dat er zich meer mannen dan vrouwen kandidaat stellen.

De inspanningen die geleverd worden om de toegankelijkheid te verbeteren, zelfs in een crisisperiode zoals nu, blijven onveranderd en worden voortgezet.

Het is belangrijk dat er in de rekruteringscampagnes gewerkt wordt aan de vervrouwelijking van de opvatting over de beroepen en dat het imago verspreid wordt van een organisatie die openstaat voor vrouwen.

We hadden voorgesteld om in onze databank het geslacht te vermelden van de kandidaten die contact met ons opnemen, zodat we cijfergegevens kunnen verstrekken over het aantal mannen en vrouwen die solliciteren. Deze maatregel kon niet worden gerealiseerd. Ze wordt uitgesteld tot 2013.

Overigens valt op te merken dat **33% van de personeelsleden die nieuw aangeworven zijn in 2012 vrouwen zijn**, tegenover 18% in 2011.

## VOORUITZICHTEN

De rekruterings- en brandingcampagne waarbij de gelijkheid tussen man en vrouw onderstreept wordt, wordt voortgezet via verschillende kanalen, zoals de verspreiding van driedelige folders, werkaanbiedingen op websites, de sociale media, ...

CORRESPONDANTE PÉKIN

**Anne Gathoye**

CIBG

02 282 47 70

agathoye@cirb.irisnet.be

# Minister Céline Frémault



- Bevoegdheden :
- Tewerkstelling/Economie/Buitenlandse Handel (MBHG)
  - Tewerkstelling (ACTIRIS)
  - Economie (BAO en ESRBHG en GIMB en GOMB)
  - Wetenschappelijk onderzoek (INNOVIRIS)

# BEVOEGDHEDEN: ECONOMIE, TEWERKSTELLING EN BUITENLANDSE HANDEL

## • MBHG

---

### CONTEXT

De bevoegdheden van de het Bestuur Economie en Werkgelegenheid zijn verdeeld over negen directies met allemaal dezelfde algemene doelstellingen: enerzijds duurzame economische ontwikkeling promoten en anderzijds de creatie van jobs in het Gewest ondersteunen.

De pijler Werkgelegenheid bestaat uit de directie van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie en de directie werkgelegenheidsbeleid.

De belangrijkste materies van deze laatste zijn: het afleveren van arbeidsvergunningen aan arbeiders van buiten de EU die in Brussel willen werken in het kader van een arbeidsovereenkomst; het toekennen van hetzij werkgelegenheidssubsidies (of het nu gaat om de ondersteuning van de sociale economie, de strijd tegen discriminatie op het werk, de ondersteuning van acties van verenigingen of lokale overheden op het vlak van werkgelegenheid) of erkenningen/registraties van private werkgelegenheidsagentschappen.

De directie van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie is verantwoordelijk voor de controle van de toepassing van de wet op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Ze moet ook toezien op de reglementering inzake de strijd tegen de discriminatie van de gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep.

Het totale budget voor anti-discriminatiemaatregelen binnen de pijler Werkgelegenheid voor 2012 bedroeg € 61.100.

De pijler Economie bestaat uit de directie van de economische inspectie en de directie steun aan ondernemingen. Deze laatste verleent steun aan Brusselse ondernemingen, maar ook aan Brusselse vzw's.

De pijler Buitenlandse Handel (Brussel Invest & Export) bestaat uit de directie ondersteuning voor de internationalisering en de directie internationale acties en strategie netwerk. Ze zijn de strategische partners van de Brusselse exporteurs en buitenlandse investeerders tijdens hun internationaliseringsproces. Bovendien creëren ze toegevoegde waarde en werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het bestuur volgt het globale gendermainstreamingproject dat binnen het ministerie gelanceerd is. In plaats van één administratieve eenheid werd er gekozen voor twee administratieve eenheden om de strategische genderdoelstellingen te implementeren. De werkgroep, samengesteld uit ambtenaren van de beide directies en ambtenaren van de transversale directie van het BEW (de directie conceptie en coördinatie) heeft twee strategische doelstellingen bepaald: de eerste betreft de ontwikkeling van de kennis en de houding van de verantwoordelijken en hun teams inzake gender; de tweede doelstelling betreft het verbeteren van eventuele vastgestelde ongelijkheden of onevenwichten inzake gender, bij de invoering van de reglementering voor buitenlandse werkrachten, via de dossiers «arbeidsvergunning» en «gewestelijke werkgelegenheidsinspectie».

Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is 82% van de actieve vrouwelijke bevolking werkneemster; 18% oefent een vrij beroep uit, is werkgever, zelfstandige of meewerkende echtgenote. De statistieken zeggen dat 30% van wie een onderneming opstart een vrouw is. Deze cijfers moeten blijven stijgen en de situatie van heel wat vrouwen moet verbeteren. Om hiertoe bij te dragen steunt het Gewest eenmalige of terugkerende acties of, ruimer, specifieke vzw's.

### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

#### 1. OPLEIDINGSPROGRAMMA'S IN INTERNATIONALE HANDEL

Sinds 2004 organiseert Brussel Invest & Export opleidingsprogramma's in internationale handel. Het gaat in de eerste plaats om het programma «Brussels Young Exporters Program», het BYEP. Dit wordt georganiseerd in samenwerking met de vzw CEVORA en Bruxelles Formation. De opleidingen richten zich tot jonge werkzoekenden met een universitair diploma. Zij krijgen een theoretische opleiding in internationale handel. Daarna volgt een stage van zes weken in een Brussels exportbedrijf en een stage van twee maanden in het buitenland, tijdens welke ze een marktstudie voor de onderneming moeten maken. Daarnaast is er het programma «Import/Export Assistent» (IEA), een theoretische opleiding in buitenlandse handel voor jonge afgestudeerde werkzoekenden. Deze opleiding wordt gevolgd door een stage van tien weken in een Brussels exportbedrijf.

Deze programma's worden georganiseerd zonder bijzondere aandacht voor de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Het is in de eerste plaats de bedoeling om de professionele inschakeling van achtergestelde doelgroepen te stimuleren, zonder een bepaalde groep voor te trekken. Uit de cijfers blijkt dat dit initiatief goede resultaten heeft opgeleverd. Om te beginnen zijn de wervingspercentages gestegen, tot bijna 85% in de zes maanden volgend op de stage. Maar ook wat het gemengde karakter van de stagiairs betreft, aangezien het aandeel vrouwen is gestegen van 4/16 naar 9/16 en in 2010 8 van de 15 stagiairs vrou-

wen waren. Wij volgen de evolutie van de participatie van de mannen en vrouwen aan onze opleidingen. Deze is evenwichtig gebleven in 2011 en 2012. In 2011 hebben 17 mannen (46%) en 20 vrouwen (54%) deelgenomen, in 2012 22 mannen (65%) en 11 vrouwen (35%).

Brussel Invest & Export besteedt bijzondere aandacht aan een neutrale communicatie via al zijn dragers. Zo is er bijvoorbeeld het gebruik van foto's van een heterogene groep (m/v) van laureaten of de verspreiding van schriftelijke getuigenissen van (m/v) laureaten.

#### Vooruitzichten

- erop toezien dat onze partners rekening houden met de factoren “gender” en “gelijke kansen voor mannen en vrouwen”;
- wat betreft de opleidingen die wij organiseren, de evolutie van onze vrouwelijke stagiairs opvolgen.

#### 2. JUMP FORUM

De vzw JUMP biedt vrouwen praktische tools om hen te begeleiden bij de realisatie van hun beroepsprojecten en steunt organisaties en ondernemingen die een betere mix tussen mannen en vrouwen in hun directie promoten.

De Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie steunt het forum “Jump” al verschillende jaren, en zo ook in 2012, met een jaarlijks bedrag van € 5000. Dit forum is een plaats om te netwerken, te overleggen en na denken, met name door deelname aan verschillende conferenties en opleidingsworkshops. Dit internationale forum versterkt de autonomie van de vrouwen en maakt hen assertiever zodat ze toegang krijgen tot banen waarin ze hun talenten kunnen ontplooiën. Het evenement vindt jaarlijks plaats, maar het netwerk wordt het hele jaar door aangevuld via websites en newsletters die naar de leden worden verstuurd.

Om de netwerken te helpen groeien, steunt het Gewest ook de actie «Mentoring for Success» voor een bedrag van € 5000. Dit project steunt alleen ondernemingen met groeipotentieel die zijn opgericht door vrouwen. Hiervoor werd een mentoringnetwerk (meterschap) tussen vrouwelijke ondernemers opgericht.

#### 3. WO\_MEN@WORK AWARD

In 2012 heeft het Gewest ook het project «Wo\_Men@Work Award Executives promoting Gender Balance» gesteund voor een bedrag van 2500 euro. De Wo\_Men@Work Award wordt toegekend aan de manager van een onderneming die concrete en meetbare inspanningen levert op het vlak van diversiteit in de raad van bestuur, het directiecomité en de kaderfuncties. Het is ook de bedoeling dat de inspanningen van de managers inspirerend werken voor alle anderen en dat de beste praktijken inzake de promotie van vrouwen zo vaak mogelijk worden overgenomen door anderen.

#### 4. BRUSSELS PIONEERS

Het Gewest steunt tot slot al verschillende jaren het project «Brussels Pioneers» van de vzw Incubator voor vrouwen. Het gaat om de oprichting van een incubator voor vrouwen die een onderneming oprichten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met begeleiding vóór en na de oprichting van de onderneming. De directie steun aan ondernemingen steunt het project, onder impuls van het economisch beleid, voor een bedrag van 20.000 euro. Het is de bedoeling om de ondernemingszin bij vrouwen te promoten en om hen een opleiding te bieden die aangepast is aan hun behoeften en verwachtingen.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

### 1. WOMEN ON BOARD

Het project “Women On Board” (WOB) werd opgericht in 2009 en is een database van vrouwen die mogelijk een bijzondere meerwaarde kunnen opleveren in de raden van bestuur. Deze database van vrouwen is toegankelijk via een website en komt tegemoet aan de behoeften van ondernemingen die de doelstellingen moeten halen van de federale wet die stelt dat tegen 2017 een op de drie leden van de RB van beursgenoteerde bedrijven en autonome overheidsbedrijven een vrouw moet zijn.

Ook dit project geniet onze aandacht.

De waarde van het project WOB is erkend omdat het zal worden voorgesteld aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in het kader van een colloquium over “Vrouwen aan de top” in 2013. De vereniging telt een honderdtal leden en wil op termijn aansluiten bij het gelijknamige Europese netwerk. De vzw krijgt € 12.000 steun in het kader van het diversiteitsbeleid op het vlak van werkgelegenheid.

### 2. “VROUWEN AAN DE TOP: HOE ZIT HET MET DE PARITEIT?”

Het colloquium “Vrouwen aan de top: hoe zit het met de pariteit?” tot slot, een organisatie van de CFFB, de Franstalige vrouwenraad van België, op basis van een studie over de pariteit in de ondernemingen, kreeg in 2012 ook subsidies.

## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

### 1. FACULTATIEVE SUBSIDIES

Na de toepassing van de ordonnantie van 29 maart 2012 heeft een proefdirectie het begrip gender opgenomen in zijn besluiten betreffende de facultatieve subsidies en in de overeenkomsten die de gesubsidieerde vzw aan het Gewest binden. De vzw's wordt gevraagd om in hun rapport een statistische verdeling uitgesplitst volgens geslacht te geven voor de personen wier activiteiten, en met name maar niet uitsluitend loon- of daarmee gelijkgestelde kosten, deels of volledig worden gesubsidieerd krachtens dit besluit, met vermelding van de functie van alle betrokken personen.

In 2012 heeft het Gewest een gezamenlijke opdracht uitgeschreven voor een studie over het traject van jongeren in het alternerend onderwijs in Brussel-Hoofdstad. In dit kader werd, tijdens de gunning van de overheidsopdracht, een kwalitatieve analyse op het vlak van geslacht geëist in de technische beschrijving, evenals het vermogen om gendergegevens te bezorgen. De studie wordt beëindigd in 2014.

#### Vooruitzicht

De verdere integratie van het begrip geslacht in alle nieuwe teksten, procedures en alle administratieve documenten.

### 2. PROJECT GENDERMAINSTREAMING

Een van de doelstellingen van het project Gendermainstreaming is een statistisch overzicht naar geslacht van de gegevens over de Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie en van de gegevens over de Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie. De cijfers over de gendergegevens betreffende de uitvoering van de reglementering voor buitenlandse arbeidskrachten via de dossiers van de arbeidsvergunningen en gewestelijke werkgelegenheidsinspectie zijn geanalyseerd. In 2011 werden resultatenpremisses meegedeeld. Het project loopt nog steeds. De vergelijking met de cijfers van de Dienst Vreemdelingenzaken is nog niet afgerond. Niettemin hebben we dankzij het voltooide werk pistes voor verbetering voor de invoering van de gegevens kunnen bepalen.

De database van Brussel Invest & Export is een nuttig statistisch instrument en communicatiemiddel omdat ze steeds fijnere selecties mogelijk maakt, met als eerste doel exporterende ondernemingen te sensibiliseren voor acties die voor hen interessant zijn.

Momenteel hebben wij haast 3900 Brusselse kmo's geïnventariseerd. Op 31 december telde onze database bijna 8000 contactpersonen die deze Brusselse ondernemingen vertegenwoordigen. Bij het verzamelen van informatie in onze database nemen we de variabele geslacht op voor de voornaamste contactpersoon/-personen van elke kmo. Door deze variabele beschikken we over kostbare informatie en een extra criterium dat ons meer inzicht verschaft in het profiel van de Brusselse kmo's, zodat we onze actie kunnen verfijnen.

De database leert ons dat op 31/12/2011 880 van de 5015 geïnventariseerde contactpersonen, of 17,5%, vrouwen waren. Op 31/12/2012 telden we 1506 vrouwen bij de 7987 geïnventariseerde contactpersonen, dit is 19% van het totaal van onze contactpersonen. Van de 2792 nieuwe inschrijvingen in 2012 waren er 626, of 21% van onze nieuwe contacten, vrouwen.

Als we de vijf posten bekijken met de meeste inschrijvingen op 31/12/2012, stellen we bijvoorbeeld vast dat de sectoren met de meeste mannelijke vertegenwoordigers consultancy (822), multimedia en uitgeverij (615), de bouw (608), ICT (591) zijn, gevolgd door voeding (416). De sectoren met de meeste vrouwelijke vertegenwoordigers zijn mode en accessoires (232), multimedia en uitgeverij (175), consultancy (167), communicatie (107), gevolgd door voeding (81). We zien zowel bij de mannen als voor de vrouwen dat de voedingssector in 2012 de top 5 heeft gehaald. We zien ook dat de bouw een zeer mannelijke sector blijft en dat de sector van de mode en accessoires meer vertegenwoordigd wordt door vrouwen.

## Vooruitzichten

- Voortzetting van het project Gendermainstreaming. De gevormde werkgroepen (in de twee directies in kwestie) blijven de resultaten analyseren. Deze resultaten moeten worden gekruist met de cijfers van de Dienst Vreemdelingenzaken om een vergelijking te maken van het aantal mannelijke en vrouwelijke nieuwkomers in het gewest die een arbeidsvergunning kunnen aanvragen.
- De positieve evolutie van de cijfers van vrouwen die zijn ingeschreven als bedrijfscontact blijven opvolgen via de database van BIE.

## PRIORITAIR DOMEIN 9: FUNDAMENTELE RECHTEN VAN DE VROUWEN

In 2012 werden 18 diversiteitslabels uitgereikt, tegenover 15 in 2011 en 4 in 2010.

Deze bekroningen van diversiteitsplannen omvatten ook een statistische genderanalyse van het personeelsbestand, in voorkomend geval gevolgd door een diagnose of een verklaring van het eventueel waargenomen onevenwicht en voorstellen om dit te verhelpen.

De plannen worden beheerd door het Territoriaal Pact van Actiris en de labels door het MBHG. De voorgestelde plannen bevatten met name positieve acties ten voordele van vrouwen. Het gaat meestal om twee soorten acties: informatie/opleiding voor het personeel en/of het management over niet-discriminatie (inclusief de vrouwenkwestie) of bijzondere aandacht in de toekomst voor de promotie van vrouwen tot kaderfuncties.

## Vooruitzicht

Verdere stijging van het aantal toegekende labels.

## PEKINGCORRESPONDENTES

### Christine De Kock

Bruxelles Invest & Export  
02 800 40 41  
cdekock@mrbc.irisnet.be

### Gratia Pungu

Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
02 800 13 56  
gpungu@mrbc.irisnet.be

### Amina Riad

Directie Conceptie en Coördinatie 02 800 34 52  
ariad@mrbc.irisnet.be

### Nathalie Smets

Directie Steun aan Ondernemingen  
02 800 34 41  
nsmets@mrbc.irisnet.be

# BEVOEGDHEID: WERKGELEGENHEID

## • ACTIRIS (Brusselse gewestelijke dienst voor Arbeidsbemiddeling)

### CONTEXT

De kerntaak van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris bestaat uit de matching tussen werkgevers en werkzoekenden en ervoor zorgen dat deze laatsten een baan vinden. Actiris ontvangt de vacatures die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt en biedt ze aan volgens het profiel van iedere werkzoekende. Samen met zijn partners biedt Actiris begeleiding aan in de vorm van gepersonaliseerde steun en een geschikte doorverwijzing naar operatoren voor tewerkstelling, opleidingen en socioprofessionele inschakeling.

Actiris oefent bijkomende opdrachten uit, met name bijdragen tot een stijging van het aantal arbeidsplaatsen voor Brusselaars, matching en begeleiding op internationaal niveau. Bovendien is Actiris gemachtigd om de werkzaamheden van het Observatorium van de arbeidsmarkt en van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid te coördineren. Alle acties van Actiris worden uitgezet in zijn Beheerscontract 2006-2012, gevolgd door het Beheerscontract 2013-2017. 2012 was het laatste jaar van het eerste contract, dankzij welk de decentralisatie van de diensten aan de werkzoekenden kon worden doorgevoerd, de diensten aan de werkgevers konden worden gespecialiseerd en samenwerkingen worden uitgewerkt. Dit contract heeft ook de aanzet gegeven tot een cultuur gebaseerd op resultaten en efficiëntie.

Actiris promoot de socioprofessionele integratie van werkzoekenden (WZ) met inachtneming van de principes van gelijkheid en universaliteit. Aangezien niet-discriminatie en de promotie van diversiteit essentieel zijn voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest, maakt Actiris werk van een betere tewerkstelling van de verschillende doelgroepen – met name ondergekwalificeerde, laaggeschoolde en jonge werkzoekenden - met bijzondere transversale aandacht voor het genderspect.

### HET BRUSSELS WERKGELEGENHEIDSBEKKEN: ENKELE GENDERGEGEVENS

In 2012 telde het Brusselse werkgelegenheidsbekken 715.000 banen, dit is meer dan 16% van de nationale tewerkstelling. 54% van deze banen wordt ingenomen door mannen en 46% door vrouwen, een aandeel dat lichtjes boven het nationale gemiddelde (45,5%) ligt. Meer dan de helft van de banen in het gewest worden ingenomen door inwoners uit de andere gewesten. 347.500 Brusselaars hebben een baan in Brussel.

Samen met de ongeveer 71.000 Brusselaars die buiten het Gewest werken, telt de Brusselse actieve bevolking ongeveer 420.000 personen met een baan, van wie 45% vrouwen en 55% mannen. Een opmerkelijke evolutie in 2012: voor de eerste maal zouden er meer vrouwen dan mannen in loondienst werken, van 49,9% in 2011 naar 50,2% in 2012. Dit historische kantelmoment betekent niet dat de vrouwen opgeklommen zijn op de loon- en verantwoordelijkhedenladder. Deze verandering is eerder toe te schrijven aan de stijging van het aantal deeltijdse banen – een stelsel dat niet noodzakelijk wordt gekozen door de werknemers – en de economische crisis die in 2008 is ontstaan en die eerst de sectoren met een sterke mannelijke aanwezigheid treft (met name de industrie en de bouw).

#### Werkgelegenheid 2012 in het BHG: Basisgendergegevens

		Vrouwen	%	Mannen	%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	11.681	6%	12.434	5%
	25 tot 49 jaar	137.167	73%	163.431	72%
	50 tot 64 jaar	39.055	21%	51.262	23%
	Totaal	187.903		227.127	
Studieniveau	Laag	34.464	18%	56.621	25%
	Gemiddeld	47.432	25%	62.469	27%
	Hoog	106.007	56%	111.461	48%
	Totaal	187.903		230.552	

Bron: FOD Economie, ADSEI (EA), berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid





In 2012 telde het Gewest gemiddeld 107.854 werkzoekenden, van wie 50.816 of 47, 2% vrouwen. Van de 77.755 werkzoekenden met een uitkering van de RVA waren er 36.090 of 46% vrouwen. De vaststellingen van genderongelijkheid, zowel inzake de toegang tot tewerkstelling als op het vlak van arbeidsvoorwaarden werden vaak herhaald, met name in Brussel. Deze ongelijkheden zijn nog uitgesprokener voor vrouwen met een vreemde nationaliteit of van vreemde herkomst, en in het bijzonder voor laaggeschoolde vrouwen. Wanneer we hier dieper op ingaan, dan zien we dat de wijken met de hoogste vrouwelijke werkloosheidscijfers, op een of twee uitzonderingen na, de wijken zijn die klassiek bij de arme sikkels van Brussel worden gerekend.

#### Werkloosheidsgraad van de bevolking tussen 15 en 64 jaar

	Brussel	België	EU
Mannen	18,1	7,7	10,4
Vrouwen	16,8	7,4	10,5
Totaal	17,5	7,6	10,5
Genderverschil	1,3	0,3	-0,1

Voor een gedetailleerde analyse van de deelname van de Brusselse vrouwen aan de arbeidsmarkt in 2012, met name via een territoriale benadering (op gemeentelijke en infragemeentelijke basis), verwijzen wij de lezer naar de talrijke statistische en thematische werken van het Brusselse Observatorium voor de Werkgelegenheid, beschikbaar op de website van Actiris, op het volgende adres: <http://www.actiris.be/tabid/205/language/nl-BE/Default.aspx>. Alle analyses en alle statistieken van het Observatorium hebben systematisch een genderspect.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

#### 1. DE INSCHAKELINGSPROGRAMMA'S VOOR WERK

Actiris staat in voor de invoering en de opvolging van de (her)inschakelingsprogramma's voor werkzoekenden in Brussel. De dienst begeleidt dagelijks de werkgevers uit de non-profitsectoren en kwetsbare werkzoekenden (langdurige, jonge, ondergekwalficeerde WZ) op zoek naar hulp bij hun zoektocht naar werk. Deze tewerkstellingsprogramma's dragen bij tot het terugdringen van de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en stimuleren de professionele inschakeling van werkzoekenden.

#### Évolutie 2011-2012

Programma's	2011		2012	
	Totaal aantal begunstigden	% vrouwen	Totaal aantal begunstigden	% vrouwen
1. Gesubsidieerde contractuelen (Geco Programmawet)	7.273	63,5%	7.288	63,4 %
2. Gesubsidieerde contractuelen (Geco Lokale besturen)	2.409	51,7%	2.387	48,7 %
3. Doorstromingsprogramma's (DP)	721	52,6%	747	49,8%
4. Startbaanovereenkomst (SBO-GFP)	65	52 %	66	47%
5. Startbaanovereenkomst (SBO-ION)	174	7%	172	8,7%
<b>TOTAAL</b>	<b>10.664</b>	<b>59%</b>	<b>10.660</b>	<b>59%</b>

Bron: Actiris, Jaarverslagen 2011 en 2012



In 2012 maakten 6264 vrouwen, dit is 59% van het aantal begunstigten, gebruik van de inschakelingsprogramma's; net zoals in 2010 en 2011 blijven de vrouwen in de meerderheid.

In 2012 bedroeg het budget voor de tewerkstellingsprogramma's voor alle programma's samen 208.376.000 euro, dit is 70,12% van het globale budget van Actiris. Rekening houdend met de respectieve kosten van iedere maatregel en het aandeel van de vrouwelijke contracten in iedere groep, kunnen we stellen dat Actiris haast 123.690.000 euro, of 59% van zijn budget, besteedt aan onrechtstreekse steun, echter met onmiddellijk effect, aan de tewerkstelling van de vrouwen in het Brussels Gewest. Dit indicatieve cijfer moet worden verfijnd, met name door een analyse van de verschillende kosten per studieniveau. Hier volgt een korte benadering van deze gendergegevens, per programma.

**1. Geco Programmawet** Dit is een steunmaatregel voor de aanwerving van werkzoekenden die al minstens zes maanden ingeschreven zijn. Werkgevers uit de non-profitsector genieten van een tegemoetkoming in de vorm van premies en kortingen op de werkgeversbijdrage. Het aantal WZ in kwestie is, net als het aandeel vrouwen met een Geco-statuut, quasi gelijk gebleven in 2011 en 2012.

**2. Geco bij de lokale overheden** Dit Geco-stelsel biedt gemeenten en OCMW's de mogelijkheid om arbeidsplaatsen te financieren die voorbehouden zijn aan langdurig werkzoekenden en mensen met een integratietegemoetkoming of financiële sociale steun. Het aantal WZ in dit Geco-stelsel in 2012 is haast identiek aan 2011, maar het aandeel vrouwen is met 3% gedaald.

**3. Doorstromingsprogramma's** De DP's hebben tot doel om langdurig werklozen die een integratietegemoetkoming of financiële sociale steun krijgen gedurende twee jaar een baan te geven, aangevuld met een opleiding en begeleiding op het terrein. In 2012 werden haast 50% van de 747 ingenomen door vrouwen. Dit aandeel is haast hetzelfde als in 2011.

#### 4. Startbaanovereenkomst: Globale federale projecten

In het kader van het SBO-GFP-stelsel is Actiris belast met het beheer van de akkoorden gesloten tussen de Federale Staat en het Brussels Gewest. Deze akkoorden kennen sommige werkgevers posten toe voor de functies van sensibiliseringsambtenaar voor het milieu en de openbare netheid, stadssteward, culturele bemiddelaar en sensibiliseringsambtenaar in sociale woningen. Het aandeel vrouwen stijgt licht (+ 1,7%) in deze overwegend mannelijke sector.

#### 5. Startbaanovereenkomst: Instellingen van Openbaar Nut

Deze maatregel heeft tot doel laaggeschoolde jongeren een "opleidingservaring in het werkveld" aan te bieden in instellingen van openbaar nut, wat hen zal helpen om zich duurzaam in te schakelen op de arbeidsmarkt. Het aantal overeenkomsten in 2011 (174) en 2012 (172) is haast gelijk gebleven. Het aandeel vrouwen blijft dan weer stijgen, tot bijna 9%.

## 2. DE INSCHAKELINGSPARTNERS

Sinds 1991 staat Actiris mee in voor de financiering en werkt het samen met verschillende actoren op de Brusselse arbeidsmarkt. Deze partners zijn actief in de socioprofessionele inschakeling, de actieve zoektocht naar werk, de kinderopvang, de begeleiding van specifieke doelgroepen en het creëren van banen. Met meer dan 170 partners uit de private en de openbare sector heeft Actiris een zeer ruim dienstenaanbod uitgewerkt. Verschillende van deze begeleidingsmaatregelen zijn een oplossing voor de moeilijkheden waarmee vrouwen worden geconfronteerd. Het betreft hier voornamelijk ondergequalificeerde vrouwelijke werkzoekenden over wie we het hebben gehad bij de beschrijving van de context. Natuurlijk resulteren de samenwerkingen met de operatoren voor inschakeling en tewerkstelling in gemengde activiteiten, maar toch vormen vrouwen er vaak de meerderheid, omwille van de optelsom van de volgende parameters, kenmerkend voor de vrouwelijke bevolking van de

gemeenten van de eerste kroon: hoog werkloosheidspercentage, lage tewerkstellingsgraad, lage scholingsgraad. In deze context vormen deze samenwerkingen echte hefboomen voor de toegang voor vrouwen tot de arbeidsmarkt, meer bepaald voor «herintredende vrouwen».

### 2.1. Begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling (CET)

Operator	Begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling	Deelnemers	
		2011	2012
CREDAL	Steunmaatregel voor de creatie van een eigen tewerkstelling	88	72

Onze partner CREDAL werkt met zijn project «Affaires de femmes, femmes d'affaires» al verschillende jaren aan een volkomen nieuwe methode voor de begeleiding van vrouwelijke werkzoekenden die een eigen tewerkstelling willen creëren. Het is een essentieel genderproject. In 2012 werden 72 vrouwen, georganiseerd in focusgroepen, op die manier begeleid. Er is een daling met 16 deelnemers tegenover 2011. Maar de deelnemers moeten voldoen aan de criteria van het Europees Sociaal Fonds (ESF, dat de maatregel meefinanciert), waaronder een laag studieniveau (< diploma lager middelbaar onderwijs). Het is dus een beperkende factor voor onze partner die vertrekt van een mix van opleidingsniveaus en generaties om te komen tot doeltreffende en solidaire vrouwelijke focusgroepen.

Actiris bestudeert dus de mogelijkheid om het criterium "gender" op te nemen in het bestek van de maatregel en om een daadwerkelijke «gendermainstreaming»-aanpak te ontwikkelen. Want, hoewel vrouwen slechts 28% van de zelfstandigen in hoofdberoep uitmaken in Brussel in 2012, vertegenwoordigen ze 44,4% van de 2000 WZ die het traject naar de creatie van een eigen tewerkstelling aanvatten. Deze vertegenwoordiging vertaalt zich vooral op het vlak van de resultaten: van de 487 positief afgelegde trajecten, zijn er 72 die als zelfstandige zijn

begonnen, van wie 26 vrouwen (goed voor 36%, een hoger percentage dat het gewestelijk gemiddelde). Beter nog, haast evenveel vrouwen als mannen zijn een activiteitencoöperatie begonnen via het CET-traject: 27 vrouwen tegenover 29 mannen. Daar is dus duidelijk een evolutie naar een “gendercriterium” zichtbaar voor de volgende projectoproep voor “Begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling».

## 2.2. Interface “Tewerkstelling – Opleiding”

De onderstaande tabel geeft de evolutie weer van het aantal deelnemers aan de verschillende acties voor socioprofessionele inschakeling van vrouwen georganiseerd in het kader van de overeenkomsten tussen Actiris, Bruxelles-Formation en vijf van hun partners. Actiris financiert hier het luik “begeleiding bij de zoektocht naar een baan” dat is gekoppeld aan het eigenlijke opleidingsluik.

OPERATOREN	Opleidingen en vooropleidingen	Deelnemers		
		2010	2011	2012
INTERFACE 3	Vooropleiding informaticahelpdesk	15	11	14
	KO websitebeheer	14	25	23
	Opleiding commercieel assistente	15	15	15
	Opleiding databases	27	28	15
	Kwalificerende opleiding helpdesk	-	-	26
	Kwalificerende opleiding kantoor	-	-	15
	Kwalificerende opleiding keuken en zaal	22	23	23
	Kwalificerende opleiding kinderverzorgster	60	68	78
	Kwalificerende opleiding ziekenhuislogistiek	33	34	34
COBEFF	Gerichte vorming kokkin	-	-	14
	Gerichte vorming verkoopster	-	-	15
	Gerichte vorming kinderverzorgster	-	-	21
	Gerichte vorming kinderverzorgster	-	-	11
	Gerichte vorming onderhoudsmedewerker in ziekenhuizen en zorginstellingen	-	-	17
	Kwalificerende opleiding kassierster-verkoopster	-	-	31
GRAFFI	Alfabetisering	24	25	26
	Basisopleiding (gemiddeld niveau)	18	22	26
	Basisopleiding (gevorderd niveau)	20	20	24
	Basisopleiding perfectionering	20	21	24
	Frans Vreemde Taal	-	-	30
	Intensief Frans	10	13	13
Infor Femmes	Vooropleiding	10	8	10
Buurthuis Helmet	Vooropleiding kinderverzorgster	-	-	16
<b>TOTAAL</b>	<b>23 modules</b>	<b>570</b>	<b>598</b>	<b>521</b>

Bron: Actiris, Statistieken Directie Partners

In absolute cijfers zien we een daling van het aantal begunstigden: van 598 in 2011 naar 521 in 2012 (-77). Hieruit mogen geen verkeerde conclusies worden getrokken, aangezien het (voor) opleidingsaanbod van onze partners in 2012 verschilde van dat van 2010-2011. Na de laatste projectoproep – die samen werd verwerkt door Actiris en Brufor - werden nieuwe modules opgericht;

andere veranderden van naam; sommige werden niet verlengd. Het aanbod is uitgebreid van 18 naar 23 modules. Vandaar dat een vergelijking van de globale cijfers van 2011 en 2012 weinig relevant is. Als we ons beperken tot de 13 modules die sinds 2010 onveranderd zijn gebleven (in het blauw in de tabel), dan zien we een continue stijging van het aantal deelnemers: van 288 naar 313 naar 325.

### 2.3. Uitwerking van een beroepsproject

Het programma Begeleiding van de uitwerking van een beroepsproject (AEPP) is bedoeld om werkzoekenden te helpen een duidelijk en realistisch beroepsproject uit te bouwen, dat overeenstemt met hun ambities. Er nemen zes operatoren deel aan dit project: Bruxelles Laïque, Daoust Interim, Labo d'Ergologie, Maks Kurasaw Tewerkstelling, Plaatselijke opdrachten van Vorst en Sint-Joost.

In 2012 konden 298 personen genieten van het AEPP-programma. Dat is 20 minder dan in 2011, maar het aandeel vrouwen is gelijk gebleven: 65%. De grote meerderheid van deze begunstigen zijn vrouwen tussen 25 en 45 jaar die terugkeren naar de arbeidsmarkt waarvan ze langdurig of kortstondig afwezig zijn geweest omwille van «genderparameters»: invloed van kinderen op hun tewerkstellingsgraad, moeilijkheden van eenoudergezinnen, horizontale en verticale segregatie, slechte kwaliteit van de banen, enz.). De mogelijkheid om opnieuw een realistisch project uit te bouwen, in overeenstemming met hun ambities, vormt voor hen dus een uitgelezen kans.

## 3. HET KINDERDAGVERBLIJF VAN ACTIRIS

Het Kinderdagverblijf van Actiris vzw vangt kinderen van 0 tot 3 jaar oud op, van wie een van de ouders, ingeschreven bij Actiris en wonende in een van de 19 Brusselse gemeenten, stappen zet om werk te zoeken (occasionele opvang) of werk heeft gevonden (crèche). Deze structuur is niettemin een tijdelijke oplos-

sing, aangezien een kind slechts drie maanden terecht kan in de crèche.

Gezien het steeds groter wordende probleem van het tekort aan opvangplaatsen in Brussel kunnen langere opvangperiodes worden gehanteerd. Deze aanvragen worden per geval bekeken. Aangezien er steeds meer aanvragen komen, heeft het Kinderdagverblijf, dat reeds 15 jaar lang een capaciteit van 30 plaatsen heeft (in Brussel-Stad), een tweede locatie geopend met plaats voor 48 kinderen (in Molenbeek). Dit brengt de totale opvangcapaciteit op 78 plaatsen.

### Opgevangen kinderen door het Kinderdagverblijf (de twee locaties):

- 2010: 463, van wie 262 occasionele opvang, 144 crèche en 57 beide soorten opvang.
- 2011: 434, van wie 253 occasionele opvang, 133 crèche en 48 beide soorten opvang.
- 2012: 405, van wie 223 occasionele opvang, 128 crèche en 54 beide soorten opvang.

Bron: Kinderdagverblijf van Actiris vzw, Jaarverslag 2012

In vergelijking met 2011 zien we een daling van 7,7% van het aantal opgevangen kinderen. Een van de factoren voor de verklaring van deze achteruitgang is het tekort aan plaatsen in de klasieke opvangstructuren, waardoor kinderen ingeschreven in de Kinderopvang soms langer dan de 3 reglementaire maanden blijven en de nieuwe kandidaten dus moeten wachten. Anderzijds is er, vanwege de bevolkingsgroei in het BHG, een beginnend tekort aan onderwijsplaatsen, waardoor de toetreding tot de school vanaf 2,5 jaar moeilijk wordt en de kinderen tot op de leeftijd van drie jaar in een crèche blijven.

Het aantal inschrijvingen op een wachtlijst daalt in 2012 (308 tegenover 395 in 2011). Dit kan worden verklaard door twee factoren: enerzijds een gericht beheer van de wachtlijstaanvragen, dat eruit bestaat dat op deze lijst alleen nog maar ouders

worden toegelaten die met zekerheid worden aangenomen of die een kopie van een nieuwe arbeidsovereenkomst hebben. En anderzijds de economische crisis die het aantal nieuwe overeenkomsten beperkt. Het Kinderdagverblijf beheert eveneens de dienst voor meerlingen. Zo kunnen ouders van een drieling ondersteuning krijgen van een kinderverzorgster en een thuis-hulp. In 2012 kregen 15 gezinnen ouderschapshulp.

## 4. PARTNERSCHAP MET OCCASIONELE OPVANG EN CRÈCHES

Het Kinderdagverblijf is een partnerschap aangegaan met andere opvangplaatsen in Brussel, zodat kinderen van werkzoekenden die opleidingen volgen of betrokken zijn bij een andere actie voor socioprofessionele inschakeling opgevangen kunnen worden.

- 2008: 11 partners met een capaciteit van 78 plaatsen.
- 2009: 12 partners met een capaciteit van 90 plaatsen.
- 2010: 12 partners met een capaciteit van 90 plaatsen.
- 2011: 13 partners met een capaciteit van 96 plaatsen.
- 2012: 13 partners met een capaciteit van 96 plaatsen.

### Opgevangen kinderen:

- 2008: 226.
- 2009: 194.
- 2010: 225.
- 2011: 228.
- 2012: 206.

## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

### 1. HET TERRITORIAAL PACT

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid is een onafhankelijke dienst van Actiris die zich toelegt op transversale thema's zoals intergewestelijke mobiliteit, diversiteit, eenoudergezinnen. In 2011 kreeg het Territoriaal pact, na de ondertekening van het Pact voor duurzame stedelijke groei door de sociale partners en de regering, de opdracht om overleg te plegen over het loonverschil tussen vrouwen en mannen, eenoudergezinnen, de opvang van migrantenwerknemers en de bevordering van diversiteit.

In 2012 werden het Platform voor eenoudergezinnen en zijn Begeleidingscomité uitgebreid tot verschillende sectoren die werken rond de problemen waarmee eenoudergezinnen te kampen hebben.

Het gaat om: Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, Vereniging van Stad en Gemeenten van het BHG, Gezinsbond, FUSL – CES, Universiteit van Luik, de Gezinsbond, UCL, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ONE, Kind & Gezin, Instituut voor Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen, vzw Kinderdagverblijf van Actiris, Medisch huis van Molenbeek, ULB/Observatoire de l'Enfance (Cocof), Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen, Actiris, vzw Parisi, vzw Flora, Université des Femmes, Brusselse Welzijnsraad, CAW Mozaïek, Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, vzw Riepp, Brussels Bond Recht op Wonen, Brusselse Welzijnsraad, Daoust Interim, ...

De leden van het Platform hebben vijf prioriteiten vooropgesteld: meer zichtbaarheid voor eenoudergezinnen: naar een methodologisch kader; centralisering van de informatie over diensten of maatregelen voor eenoudergezinnen; ontwikkeling van netwerken van professionals uit de sector van de kinderopvang; opstellen van een inventaris van initiatieven of alternatieve vormen van kinderopvang; in kaart brengen van kinderopvang in Brussel.

In 2012 heeft het Platform de volgende acties gerealiseerd:

- Een uiteenzetting van de verscheidenheid aan opleidingen en banen in de kinderopvang, dit thema impliceert de noodzaak om te beschikken over een volledig overzicht van de beroepsaspecten van de opvangberoepen en om een beeld te hebben van de verschillende sociale taken

van de kinderopvang.

- Vertaling in het Frans van de studie “Cartografie van de Brusselse Nederlandstalige kinderopvang” van Michel Vandenbroecke en Naomi Geens, uitgevoerd door de vzw RIEPP (Réseau des Initiatives Enfants-Parents-Professionnels) en medegefinancierd door de Cel Diversiteit. Deze vertaling kan worden geraadpleegd op hun website ([www.riep.be](http://www.riep.be)). Daarnaast zijn er ook twee analyses beschikbaar: deze analyses hebben betrekking op de betere toegankelijkheid van de kinderopvang voor kwetsbare gezinnen en de initiatieven van de Federatie Wallonië-Brussel hieromtrent
- Opdracht voor de vzw CERE (Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance) om een inventaris op te maken van alle bestaande of overwogen initiatieven op het vlak van kinderopvang door de ondernemingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in andere gewesten (resultaten voorgesteld op het Platform in 2013).
- Begeleidingscomité van de studie “Trajectoires de monoparentalité relations au travail et au logement” van Martin Wagener (UCL-CriDIs). Het laatste verslag hieromtrent kan worden geraadpleegd via volgende link: [http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/crcridis/documents/Rapport\\_PRFB\\_MW\\_2012](http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/crcridis/documents/Rapport_PRFB_MW_2012) (colloquium dat hieromtrent wordt georganiseerd in de 2e helft van 2013).
- Studiedag “Brussels beleid en eenoudergezinnen: boven de hoofden heen of co-construc-tie”, georganiseerd door de vzw Flora op 15 juni 2012 waarop de resultaten van hun studie “**Maatschappelijke praktijken en leefwereld van eenoudergezinnen van cultureel diverse herkomst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**” werden voorgesteld. De studie en de studiedag werden beide gerealiseerd met de steun van B. De Lille, staatssecretaris voor Gelijke Kansen.

Enkele vaststellingen tijdens deze studiedag:

- De institutionele diensten voor de gezinnen steunen nog steeds op een referentiekader op basis van een standaard gezinsmodel (koppel met kinderen), dat niet overeenstemt met eenoudergezinnen in armoede. Alleenstaande ouders van vreemde herkomst ondervinden een verschil in het referentiekader in België en het referentiekader in hun land van herkomst.
- Eenoudergezinnen van vreemde herkomst staan soms terughoudend tegenover de formele diensten niet altijd als een steun worden gezien.
- Eenoudergezinnen zijn niet alleen maar klant van de overheidsdiensten, maar werken ook mee aan een wederzijdse dienstverlening. Ze wisselen onderling veel morele en praktische steun uit.
- Het ontbreekt de eenoudergezinnen aan financiële steun en toegang tot de infrastructuur

om hun uitwisselingen te systematiseren.

Met de steun van het Platform zal de vzw Flora haar onderzoeken in 2013 voortzetten met het project «Eenoudergezinnen en armoede: versterken van empowerment! Naar nieuwe vormen van samenwerking tussen ouders, terreinorganisaties en overheidsdiensten in de strijd tegen armoede». Dit project past in de voortzetting van de studie uit 2011 en de studiedag in juni 2012 over het thema van de hulpmaatregelen voor eenoudergezinnen.

## 2. EEN INSCHAKELINGSPARTNERSCHAP VOOR EENOUDERGEZINEN

In de eerste helft van 2012 heeft Actiris een projectoproep gelanceerd (2012-2014) om verschillende proefprojecten te ondersteunen, waaronder het project “Een ouder, een job” van de nv Daoust Interim. Dit project ging van start in september 2012 en de acties zullen beginnen in januari 2013. Het richt zich tot (m/v) werkzoekenden aan het hoofd van een eenoudergezin. Het streeft hun professionele inschakeling na via collectieve sessies en een methodologie die rekening houdt met de moeilijkheden die deze ouders ondervinden op het vlak van kinderopvang, de organisatie van hun tijd, steun, enz.

Het Brussels Gewest telt ongeveer 70.000 eenoudergezinnen. Het betreft hier meestal alleenstaande moeders die alleen instaan voor de opvoeding van hun kinderen en meer nog dan andere gezinnen blootgesteld zijn aan het armoederisico.

De actie “Een ouder, een job” omvat een groepsmodule en individuele gesprekken om een balans op te maken van de kinderopvangmogelijkheden, een beroepskeuze te maken en de persoon te voorzien van de nodige middelen om een job te zoeken. Door het groepswerk kunnen de deelnemers, vaak alleenstaanden, banden smeden met mensen in een gelijkaardige situatie.

## 3. HET BRUSSELS OBSERVATORIUM VOOR DE WERKGELEGENHEID

De taken van het Observatorium bestaan erin de evolutie van de werkgelegenheid en de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bestuderen. Via thematische analyses wordt er onderzoek gedaan naar de mutaties en hervormingen die eigen zijn aan de arbeidsmarkt.

Het voldoet in dit kader aan de doelstellingen voor de ontwikkeling van instrumenten om de behoeften en kwalificaties op de arbeidsmarkt te voorspellen en de nieuwe bekwaamheden te identificeren, het geheel van de fenomenen met betrekking tot de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te analyseren en de verwerkte informatie te verspreiden. Alle analyses en alle statistieken van het Observatorium hebben systematisch een genderspect.

In 2012 heeft het Observatorium zich in het bijzonder gebogen over de vraag van de participatie van laaggeschoolde buitenlandse vrouwen/vrouwen van buitenlandse herkomst aan de arbeidsmarkt. Het was niet evident om deze problematiek te bestuderen vanuit de invalshoeken van migratie en nationaliteit, met name omwille van de naturalisaties. De statistieken op basis van de nationaliteit hebben in deze context weinig zin en tonen zeer duidelijk hun grenzen. Daarom heeft het observatorium de problematiek van de werkloosheid en de tewerkstelling van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone herkomst zowel op grond van nationaliteit als op territoriale basis (namelijk gemeentelijk en subgemeentelijk) bestudeerd. Deze publicatie was bedoeld om te wijzen op de vaststellingen betreffende de moeilijke professionele inschakeling en de minder gunstige positie op de arbeidsmarkt van laaggeschoolde vrouwen uit landen van buiten Europa. Deze studie, «De situatie van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest. Territoriale benadering», is beschikbaar op de website van Actiris.

## 4. HET ANTI-DISCRIMINATIELOKET

In de strijd tegen elke vorm van discriminatie bij de aanwerving heeft Actiris, in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, een gespecialiseerde dienst opgezet voor opvang, hulp en begeleiding van werkzoekenden die het slachtoffer worden van discriminatie. Dit anti-discriminatie loket brengt de werkzoekende of de werkgever op de hoogte. Als een werkzoekende van mening is dat hij/zij het slachtoffer is geworden van discriminatie bij een rekruteringsprocedure, onderzoekt het Loket de situatie op een objectieve manier, vervolgens bepaalt het samen met de betrokkene of het echt om discriminatie gaat en of de situatie gerechtelijk moet worden opgevolgd. In dat geval wordt deze persoon in contact gebracht met de juridische dienst van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen of het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), naargelang de aard van de discriminatie. Een van beide structuren zal de nodige ondersteuning bieden om desgevallend een vergoeding te krijgen, met als laatste oplossing een gerechtelijke procedure. Vrouwen die het slachtoffer worden van discriminatie kunnen genieten van de acties van het loket.



## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

### WERKGELEGENHEID BIJ ACTIRIS ZELF

In 2012 stelde Actiris ongeveer 957 mensen tewerk. Hierna volgt de genderverdeling per niveau en type contract/statuut.

Verdeling naar geslacht volgens niveau				
	VROUWEN		MANNEN	
Niveau A	169	65%	35%	90
Niveau B	228	67%	33%	111
Niveau C	156	61%	39%	98
Niveau D	62	83%	17%	13
Niveau E	18	60%	40%	12
<b>Totaal</b>	<b>633 (66%)</b>		<b>324 (34%)</b>	
Verdeling naar geslacht volgens type contract/statuut				
	VROUWEN		MANNEN	
Statutaire personeelsleden	148	69%	31%	66
Contractuele personeelsleden	408	67%	33%	203
Geco	67	70%	30%	28
SBO-ION	6	21%	79%	22
DP	4	80	20	1
<b>Totaal</b>	<b>633 (66%)</b>		<b>324 (34%)</b>	

Binnen Actiris is de verdeling m/v voor opleidingsniveau A (universitair of hoger onderwijs lange type) en B (hoger onderwijs korte type) vergelijkbaar met de algemene verdeling m/v binnen de dienst (66/34). Er zijn geen genderongelijkheden in de eerste twee niveaus. Voor de lagere opleidingsniveaus C (hoger secundair onderwijs) en E (specifieke steunopdrachten) ligt het aandeel mannen lichtjes boven het algemene gemiddelde. Het aandeel vrouwen (83%) binnen opleidingsniveau D (lager secundair onderwijs) ligt dan weer duidelijk boven het bedrijfsgemiddelde (66%), wat betekent dat de dienst rechtstreeks werk maakt van de lage tewerkstellingsgraad van de laagst geschoolde vrouwen.

Bij Actiris zijn 7 op de 10 statutairen (vast benoemd personeel), 7 op de 10 contractuelen (personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur) en 7 op de 10 Geco's (gesubsidieerde contractuelen) vrouwen. De startbaanovereenkomsten worden dan weer voornamelijk ingevuld door mannen, waarschijnlijk omwille van het type posten (zoals stewards), waarvoor zich meer mannen kandidaat stellen.

Verdeling naar geslacht binnen de managementfuncties/expertise				
	VROUWEN		Mannen	
A5	0	1		
A410	0	1		
A4	1	1		
A3 & waarnemend	6	2		
Directiefuncties	(58%)	7	5	(42%)
A2	(64%)	9	5	(36%)
A1	(66%)	156	79	(36%)
Genderverdeling binnen de managementfuncties/diensthooft				
82 managers	(63,4%)	52 vrouwen	30 mannen	(36,6%)

Bij de 82 managers - alle opleidingsniveaus - tellen we bijna 2 vrouwen voor 1 man. Binnen het management zijn de vrouwen niet ondervertegenwoordigd. Er zijn proportioneel gezien evenveel vrouwelijke als mannelijke kandidaten voor de functies team- en diensthooft. We stellen vooral een zeer duidelijke positieve evolutie vast van de plaats van de vrouwen binnen het leidinggevende team van Actiris, aangezien er 6 directrices zijn voor vijf directeurs, een aandeel dat ver boven het gemiddelde van de federale overheidsdiensten ligt (30%).

Binnen het beheerscomité wordt over het algemeen artikel 11 van de Ordonnantie voor de organisatie en de werking van de dienst voor arbeidsbemiddeling van 18/01/2011 nageleefd, dat bepaalt dat de samenstelling van iedere paritaire bank maar uit maximaal twee derde personen van het-

zelfde geslacht mag bestaan. 5 van de 14 zetels van de paritaire banken worden ingenomen door vrouwen.

## VOORUITZICHTEN

- De deelname van het Observatorium voor de Tewerkstelling aan de studie van het BAO naar vrouwelijke ondernemers in 2013.
- De eventuele integratie van een “gendercriterium” in het bestek voor de maatregel «Begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling», medegefinancierd door Actiris.
- De evaluatie, vanuit het standpunt van gender en eenoudergezinnen, van het programma “Begeleiding van de uitwerking van een beroepsproject (AEPP).
- Het opmaken van een inventaris van alle bestaande initiatieven van de Brusselse ondernemingen op het vlak van kinderopvang, een studie besteld door het Platform voor de eenoudergezinnen.
- De organisatie van een colloquium over eenoudergezinnen en werk en huisvesting in de tweede helft van 2013.
- De start, in januari 2013, van de acties van het project “Een ouder, een job” (groepsmodule, individuele gesprekken).

PEKINGCORRESPONDENT

**Jean-Paul Mahoux**

Actiris (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling)

02 505 11 70

[jpmahoux@actiris.be](mailto:jpmahoux@actiris.be)





# BEVOEGDHEID: ECONOMIE

## • Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO)

### CONTEXT

Het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) werd in 2003 opgericht door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en wil ondernemen in het Gewest promoten en ontwikkelen. Zijn actie berust op twee pijlers:

#### 1. Universele informatie:

het BAO verstrekt nuttige informatie en stelt professionele tools ter beschikking van buitenlandse investeerders, starters en bestaande kmo's en oriënteert hen op het vlak van:

- de opstart van een bedrijf;
- de financiering;
- de steunmaatregelen;
- de stedenbouwkundige reglementering;
- de milieuvergunningen of andere formaliteiten.

Dankzij zijn uitstekende kennis van het economische reilen en zeilen kan het BAO de ondernemers ook snel verwijzen naar de instelling of partner die hen het best kan helpen.

Brusselse ondernemers kunnen al deze informatie gratis krijgen door het nummer 1819 te bellen. Dit is het regionale oproepnummer voor ondernemers, dat centraal beheerd wordt door het BAO.

#### 2. Begeleiding :

het BAO ondersteunt ook het concurrentievermogen van de bedrijven via innovatie en internationalisering en biedt intensieve begeleiding aan projecten of bedrijven die zeer beloftevol zijn of van kritisch belang zijn voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met name in domeinen zoals:

- gezondheid en medische technologieën;
- informatie- en communicatietechnologieën (ICT);
- groene technologieën;
- duurzaam bouwen.

### ACTIES EN RESULTATEN

## PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

### OPLEIDINGEN VOOR VROUWEN

De resultaten die het BAO heeft behaald, zijn voornamelijk afhankelijk van de kennis en de vaardigheden die het team heeft verworven. De Directie is zich bewust van het belang van opleiding en heeft een jaarlijks opleidingsplan ingevoerd.

Sinds 2009 bestudeert de Dienst Human Resources jaarlijks, in overleg met de afdelingsdirecteurs en op basis van de jaarlijkse evaluaties, de behoeften aan en vragen naar opleiding. Op die manier stelt het Directiecomité een jaarlijks opleidingsplan op. Dit omvat de individuele en collectieve open en in-company opleidingen.

Binnen het BAO wordt niet gediscrimineerd op basis van geslacht voor wat de opleidingen betreft. Het BAO geeft de voorkeur aan collectieve opleidingen, doorgaans tijdens de kantooruren. Voor technische opleidingen die alleen in de onderneming kunnen worden gegeven, wordt het doelpubliek gekozen volgens de functie binnen het Agentschap en geenszins volgens het geslacht. Geen enkel onderscheid is toegelaten. Verschillende vrouwelijke werknemers bij het BAO hebben een langdurige opleiding (één jaar) van het type Executive Education gevolgd. Mocht dit nodig blijken, wordt een gesprek met de werknemer of werkneemster aangegaan.

#### Vooruitzichten

Dezelfde opportuniteiten blijven aanbieden, ongeacht het geslacht.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

1. Dankzij de ontwikkeling van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën is in 2012 het **telewerken** van start gegaan. Deze maatregel is bedoeld om de combinatie werk en privéleven te verbeteren en te vergemakkelijken. Telewerken bestaat in twee vormen: structureel (eenmaal om de vijftien dagen) of gericht (voor een welbepaalde opdracht). Om aanspraak te kunnen maken op structureel telewerken, moeten bepaalde voorwaarden vervuld zijn, met name voltijds werken en niet in de proefperiode zijn. Sommige functiecategorieën komen omwille van de organisatie van het werk niet in aanmerking voor gestructureerd telewerken. 34% van het personeel doet aan structureel telewerken. Deze 34% telt evenveel mannen als vrouwen.

2. **Evenwicht tussen privé- en beroepsleven** is ook mogelijk via de volgende maatregelen: aanvraag van tijdskrediet (deeltijds of voltijds, thematisch of niet). Iedere aanvraag wordt bekeken, ongeacht of ze wordt ingediend door een man of een vrouw. Het Agentschap tracht iedere aanvraag in te willigen indien de organisatie van het werk er niet te veel onder lijdt. In 2012 hebben 4 personen deeltijds tijdskrediet kunnen opnemen. 75% vrouwen en 25 mannen. Eén jonge moeder heeft ook de kans gehad om haar bevallingsverlof te verlengen met twee maanden voltijds ouderschapsverlof.

Over het algemeen is het personeel tevreden over de maatregelen en hun werking.

In 2011 hebben twee ouders hulp gekregen op zoek naar een plaats in een crèche, het ging om één vrouw en één man.

Wij hebben de uurroosters en werktijden regelmatig veranderd om rekening te houden met de ouderlijke verantwoordelijkheden (ziek kind, ...). Het ABO biedt de mogelijkheid om deeltijds te werken en vooral vrouwen kiezen voor deze oplossing. In het Agentschap werken 13 mensen deeltijds: 11 vrouwen en 2 mannen.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

Vrouwen vormen de meerderheid binnen het Directiecomité van het Agentschap. Dit comité bestaat immers uit 1 operationeel directeur, 3 afdelingsdirectrices, 1 afdelingsdirecteur en 1 HR-coördinatrice.

Onderstaande tabel geeft per geslacht de verschillende hiërarchieniveaus binnen het Agentschap weer.

	Aantal vrouwen	Aantal mannen
Raad van Bestuur	6	19
Bureau	0	4
Directiecomité	4	2

In 2011 telde de Raad van Bestuur van het Agentschap 25 leden, die als volgt verdeeld waren: 20 mannen en 5 vrouwen. De RB lijkt dus lichtjes te zijn vervrouwelijkt in 2012 (+ 1 vrouw).

### Vooruitzichten

Het Directiecomité kan de verhouding 1/3 - 2/3 op de agenda plaatsen van de volgende Raad van Bestuur om de bestuurders bewust te maken van de huidige situatie en om hun instelling bij gelijke geschiktheid te vragen om te kiezen voor een vrouw.

## PRIORITAIR DOMEIN 9: FUNDAMENTELE RECHTEN VAN DE VROUWEN

Het BAO vermeldt in al zijn vacatures de bepalingen van de Ordonnantie van 1996, volgens welke geen enkele vorm van discriminatie wordt gehanteerd.

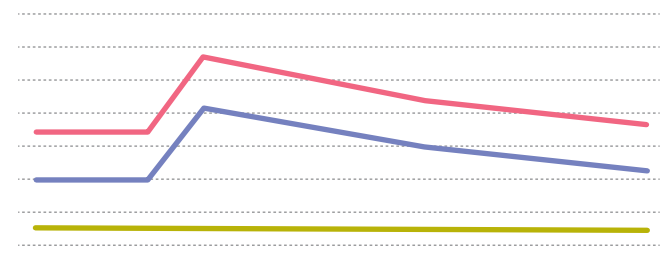
## PRIORITAIR DOMEIN 1: VROUWEN EN ARMOEDE

Het aantal zelfstandige vrouwen blijft sinds 2000 redelijk constant in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en schommelt tussen 28 en 29%, met een piek van 30% in 2002.

Het aantal vrouwelijke helpers kent een sterke groei in 2003. Hieronder vindt u de gegevens voor deze evoluties. Onder helpende zelfstandige wordt verstaan: iedere persoon die een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep in België bijstaat of vervangt, zonder daarbij verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst.

Iedereen met een beroepsactiviteit of die een project wil opstarten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan voor een antwoord op al zijn vragen terecht op het nummer 1819. Sinds 2011 wordt rekening gehouden met de genderkwestie voor alle bellers. In 2011 was de verdeling als volgt: 38% vrouwen en 62% mannen. In 2012 is het aandeel vrouwen lichtjes gestegen, tot 41%.

### Het aantal vrouwelijke zelfstandigers en helpers in het BHG

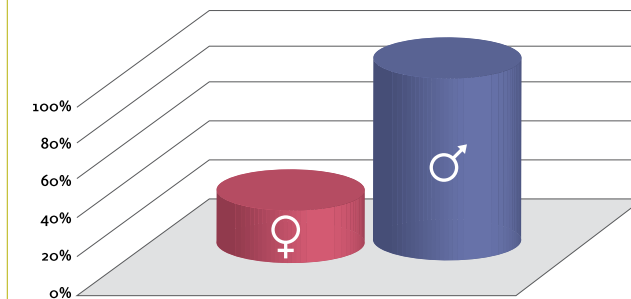


	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal	29%	29%	30%	32%	31%	30%	30%	29%	29%	29%	29%	28%
vrouwelijke helpers	29%	29%	30%	72%	68%	63%	57%	51%	48%	43%	39%	36%
zelfstandige vrouwen	29%	29%	30%	29%	29%	29%	29%	28%	28%	28%	28%	28%

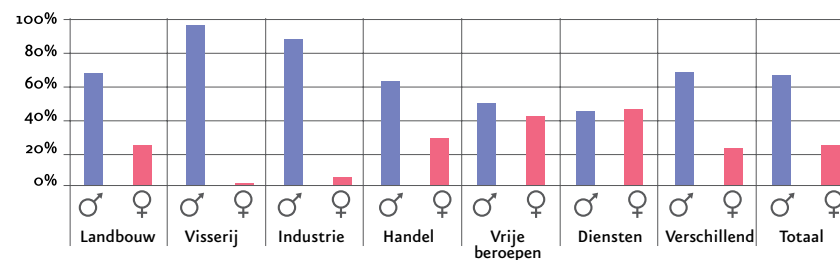
In 2011 werd 31% van de nieuwe ondernemingen opgericht door vrouwen.

De studie "Starters in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" uit 2011 werd door het BAO besteld om een beter beeld te krijgen van de verschillende profielen van de ondernemers. Eén luik van deze studie houdt rekening met het genderaspect.

### Studie « De starters in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2011 »



### Oprichtingen van de ondernemingen volgens de sectoren in het BHG



De genderkwestie werd ook bestudeerd volgens de sectoren die het meest aanwezig zijn in Brussel. In de meeste sectoren zijn de mannen ruim in de meerderheid, behalve in de sector van de vrije beroepen en de diensten.

## BRUSSELS PIONEERS

Om de vrouwen te sensibiliseren voor het ondernemerschap werd een initiatief opgericht waarbij vrouwelijke ondernemers hun ervaringen kunnen delen en terecht kunnen voor een doorgedreven begeleiding ter zake. Het Project Brussels Pioneers ontstond in 2011. Het gaat om een project van de vzw IFBFW, met als voorzitters Evelyn Gessler – directrice van Deciders, oprichtster en voorzitter van de Club L en Bruno Wattenberg, operationeel directeur van het BAO.

Brussels Pioneers is een vereniging die deel uitmaakt van de Federatie Pionnières ([www.federationpionnieres.org](http://www.federationpionnieres.org)). Deze vereniging richt zich specifiek tot vrouwen en ondersteunt de oprichting van vernieuwende bedrijven. Ze begeleidt projecten met economisch potentieel en oprichters van vernieuwende bedrijven. Brussels Pioneers begeleidt projecten met economisch potentieel en die zorgen voor duurzame tewerkstelling en steunt op een team van coaches en experts die deel uitmaken van het lokale begeleidingsnetwerk voor de oprichting van een onderneming in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Brussels Pioneers is een vereniging met als doel het ondernemerschap in het Brussels Gewest te stimuleren.

De diensten die Brussels Pioneers aanbiedt zijn:

### Begeleiding

- Een ervaren, gecertificeerd begeleidingsteam met een vaste begeleider;
- Een bewezen methodologie;
- Individuele en gepersonaliseerde begeleiding;
- Toegang tot databases van experts (juristen, financiers, verzekeringen, enz.);
- Collectieve begeleiding (thematische workshops);
- Vestigingsruimte (voor de incubatie);
- Contacten met andere starters van het pioniersnetwerk.

### Van idee tot uitwerking van het project: Ontluiting

#### Van de uitwerking van het project tot de oprichting van de onderneming: Pre-incubatie

Brussels Pioneers stelt de toekomstige starters een begeleiding «op maat» voor met een toegewijde begeleidingsverantwoordelijke. Deze persoon gebruikt zijn expertise in functie van de behoeften van het project.

Deze begeleiding wordt aangevuld met gratis workshops en themaontbijten met andere starters. Na deze fase wordt het project voorgesteld en gevalideerd door het Validatiecomité voor de bedrijven die graag “geïncubeerd” willen worden, al dan niet met huisvesting.

### Van de oprichting van het bedrijf tot de consolidering van het bedrijf: Incubatie

Brussels Pioneers biedt in zijn lokalen in Brussel (BAO, Havenlaan 86c te 1000 Brussels):

- huisvesting (burelen van 15 m<sup>2</sup>);
- maandelijkse opvolging van de activiteit van de gehuisveste onderneming;
- ondersteunende diensten voor het bedrijfsleven (internet, uitgeruste vergaderzalen, onthaal).

Tijdens de incubatieperiode (al dan niet met huisvesting genieten de starters ook van:

toegang tot alle nuttige professionele netwerken en partners van Brussels Pioneers, ontmoetingen en uitwisselingen met de verschillende actoren van de bedrijfsoprichting, berichtgeving over hun activiteit via verschillende communicatiemiddelen, workshops met betrekking tot het thema «oprichting of runnen van een bedrijf» en themaontbijten met andere starters.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Joëlle HOEVEN**

Dienst Human Resources

BAO - ABE

02 422 00 36

[jho@abe.irisnet.be](mailto:jho@abe.irisnet.be)



## BEVOEGDHEID: ECONOMIE

### • Economische en sociale raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG)

#### CONTEXT

De economische en sociale raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd door de ordonnantie van 8 september 1994 in het leven geroepen en vatte op 11 mei 1995 haar werkzaamheden aan. Deze raad vormt het belangrijkste orgaan van het socio-economisch overleg van het Brussels Gewest. De raad bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, middenstand, non-profitsector en werknemers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De leden van de Raad worden voor vier jaar benoemd door de Regering.

Bij de Raad werken 24 personen, onder wie 11 vrouwen en 13 mannen.

De Raad is onder andere bevoegd om op eigen initiatief of als antwoord op een vraag van de Regering adviezen of aanbevelingen te formuleren over onderwerpen die onder de bevoegdheid van het Gewest vallen en te maken hebben met het economische en maatschappelijke leven. De Regering moet het advies van de Raad vragen voor alle voorontwerpen van ordonnanties met betrekking tot deze materies.

De Raad bestaat uit vijf permanente Commissies. In deze Commissies zetelen vertegenwoordigers van de sociale gesprekspartners voor de behandeling van vragen om advies. Het personeel van de Raad beheert het secretariaat. Een ontwerp van advies wordt voorgesteld en goedgekeurd door de plenaire vergadering die maandelijks vergadert. Het advies wordt vervolgens doorgestuurd naar de Regering.

In 2002 werd, naar aanleiding van het maatschappelijk Pact voor werkgelegenheid voor inwoners van Brussel, in de Raad de Commissie Vrouwen opgericht – die later de Commissie voor Gelijke kansen voor mannen en vrouwen werd. Die heeft de Economische en sociale raad de opdracht gegeven een prospectieve studie uit te voeren, meer bepaald over de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt. Het Brussels Observatorium voor de arbeidsmarkt en kwalificaties werd belast met de uitvoering ervan.

De Commissie voor Gelijke kansen voor mannen en vrouwen had als doel de studie aan te sturen en een aantal concrete actieplannen uit te werken. De studie werd uitgevoerd in twee stappen.

Eerst werd een overzicht van de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest opgesteld. In 2004 werd een studie gepubliceerd over de situatie van vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt. Vervolgens verscheen in 2005 een analyse van het regionaal beleid voor tewerkstelling en beroepsopleiding vanuit het standpunt van de genderproblematiek.

Na afloop van de studie in 2007 heeft de Commissie voor Gelijke kansen voor mannen en vrouwen 8 acties en 9 aanbevelingen voorgesteld voor de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt. In 2010 werd de Commissie voor Gelijke kansen omgevormd tot de Commissie Diversiteit, Gelijkheid van Kansen en Armoede.

#### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

De geldende wetgeving wordt nageleefd, aangezien de vertegenwoordiging van vrouwen in de Raad van Bestuur (RvB) en de Plenaire Vergadering overeenkomt met 1/3 van de leden (6 leden voor de RvB en 30 voor de Vergadering).

Sinds de oprichting in 1994 is deze verdeling voor de RvB altijd nageleefd.

De samenstelling van de Commissies van de Raad ligt niet vast, en varieert dus naargelang de onderwerpen die aan bod komen.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

De Commissie voor Diversiteit, Gelijkheid van Kansen en Armoede heeft op 7 februari, 5 maart, 19 april en 6 juni 2012 vergaderd om een update op te maken van de 8 acties en 9 aanbevelingen voor de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt, uitgegeven in 2007.

Op 20 september 2012 heeft de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op eigen initiatief een advies uitgebracht over deze acties en aanbevelingen.

De “acties” zijn concrete verbintenissen die de sociale gesprekspartners kunnen onderschrijven om de gelijkheidsbeginselen op het niveau van het Brussels Gewest concreet vorm te geven. De “aanbevelingen” zijn verzoeken aan de Brusselse overheden of andere instanties om te zorgen voor samenhang bij de uitvoering van deze gelijkheid. Voor elke aanbeveling wordt een voorstel van actoren geïdentificeerd.

Het advies op eigen initiatief omvat 6 acties om de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt te bestrijden:

1. Gendermainstreaming-acties en plannen inzake gelijkheid voor mannen en vrouwen bevorderen in Brusselse bedrijven.
2. Bewustmaking.
3. Opleiding.
4. Ontwikkelen van vrouwelijk ondernemerschap.
5. Systeem van dienstencheques.
6. Studie over de situatie van vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt.

Het omvat ook 11 aanbevelingen om de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt bestrijden:

1. Oprichting van een Adviesraad.
2. Gewestelijk jaarverslag.
3. Ontwikkelen van opvangplaatsen en nabijheidsdiensten.
4. Een samenwerkingsovereenkomst sluiten tussen Brussel (Gewest, COCOM, GGC, VGC) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
5. Creëren van analyse- en opvolgingstools via, onder andere, naar geslacht uitgesplitste statistieken.
6. Opleiding.
7. Bewustmaking.
8. Activering en werkgelegenheidsbeleid.
9. De genderdimensie uitwerken en integreren in de (voor)opleidingen van de werkzoekenden.
10. De openbare sector.
11. Ontwikkelen van vrouwelijk ondernemerschap.

### Hulpmiddelen

De Commissie heeft geen vast budget. De middelen en de werken die aan dit onderwerp worden besteed, zijn afhankelijk van de vragen naar advies op het vlak van diversiteit, armoede en gelijkheid van kansen en ook van de eigen initiatieven van de Commissie.

Een persoon van het Secretariaat van de Raad is belast met deze Commissie. Er werd geen budget voorzien voor de acties en aanbevelingen.

## VOORUITZICHTEN

In 2013 zal de Commissie Diversiteit, Gelijkheid van Kansen en Armoede, op basis van het werk dat is uitgevoerd bij het advies op eigen initiatief van 20 september 2012, de verwezenlijking van bepaalde acties beogen via de sociale gesprekspartners, alsook de opvolging en evaluatie van die acties en aanbevelingen.

In dit verband wil de Commissie in de eerste plaats de vijfde actie in verband met het systeem van dienstencheques concretiseren, die erin voorziet dat de sociale gesprekspartners in het licht van de zesde Staatshervorming rond de kwestie van het systeem van de dienstencheques werken en verbeteringsvoorstellen naar voren brengen.

### PEKINGCORRESPONDENTE

**Julie Millan**

Economische en sociale raad voor het  
Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 205 68 64

[jmillan@ces.irisnet.be](mailto:jmillan@ces.irisnet.be)



# BEVOEGDHEID: INVESTERING

## • Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel (GIMB)

### CONTEXT

De GIMB-groep bestaat uit verschillende filialen met elk hun specifieke kenmerken.

De GIMB komt tussen om de uitbreiding, overname of reorganisatie van privébedrijven gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest financieel te ondersteunen.

De GIMB is meer dan een gewone financiële partner en geeft raad, licht de bedrijven in gedurende hun ontwikkeling en groei.

Het filiaal BRUSTART werd opgericht op initiatief van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en richt zich tot jonge Brusselse ondernemingen in de oprichtingsfase of die minder dan 5 jaar bestaan.

Het filiaal B2E, ook bekend onder de commerciële naam BRUCOFIN, heeft de opdracht om kmo's gemakkelijker toegang tot financiering te geven. Het steunt alle kmo's gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van minder dan 250 personen. De aanvragen voor cofinanciering worden ingediend door de bankinstellingen waarmee BRUCOFIN een kaderovereenkomst heeft gesloten.

Het filiaal EXPORTBRU biedt financieringen aan Brusselse kmo's aan die willen exporteren of zich in het buitenland willen vestigen.

Het filiaal BRUSOC, een actor in de lokale en sociale economie, komt tussen bij zelfstandigen, kleine ondernemingen en in projecten van sociale economie die gevestigd zijn of zich willen vestigen in de prioritaire interventiezone van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die moeilijk een bankkrediet krijgen.

De gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een onderwerp waaraan de directieleden van de GIMB al jarenlang aandacht besteden.

Dit streven naar gelijkheid bepaalt op een doeltreffende manier sommige van haar acties en beslissingen, zowel intern als extern.

Op die manier onderschrijft de GIMB-groep de ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 4: GEWELD OP VROUWEN

Ter voorkoming van iedere daad van geweld en morele of seksuele intimidatie, met name tegenover vrouwen, op de werkplek, zijn binnen de GIMB verschillende preventiemaatregelen van kracht die passen in het algemene kader van het welzijnsbeleid dat binnen de GIMB wordt gevoerd (wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk).

Deze preventiemaatregelen hebben met name betrekking op:

- de materiële inrichting van de werkplekken om geweld en morele en seksuele intimidatie op het werk te voorkomen (afzonderlijke toiletten, telefoonlijnen in elk bureau, ...);
- het snel en volledig onpartijdig onderzoeken van daden van geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk.

Een (m/v) werknemer die het slachtoffer is van een daad van geweld, morele of seksuele intimidatie op het werk kan hulp krijgen bij een werknemer die binnen de GIMB is aangesteld.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

1. De GIMB ijvert voor de promotie van toegankelijke tewerkstelling, geschikte arbeidsvoorwaarden en toegang tot economische middelen. De strategie van de directie van de GIMB-groep en zijn medewerkers bestaat uit het voortdurend verbeteren van het beleid ter bevordering van een **grote vrouwelijke aanwezigheid binnen het personeel**. De GIMB telt 29 werknemers, van wie 22 vrouwen. Bovendien is er ook een grote vrouwelijke vertegenwoordiging in de kaders van de groep: 13 van de 18 kaderleden van de GIMB zijn vrouwen.

2. De GIMB heeft bijzondere aandacht voor **vrouwelijke ondernemers** in de prioritaire interventiezone. De GIMB wil de investeringsaanvragen analyseren aan de hand van het voorgestelde project en niet volgens het geslacht van de ondernemer. Niettemin heeft de GIMB aandacht voor het feit dat er veel te weinig vrouwelijke ondernemers bij de kmo's zijn.

Daarom heeft de GIMB, via zijn filiaal BRUSOC, gericht op de sociale en lokale economie, aandacht voor vrouwelijke ondernemers. BRUSOC wil immers voorzien in zakelijke dienstverlening, opleiding en toegang tot afzetgebieden, informatie en technologie, met name voor vrouwen met een laag inkomen. BRUSOC heeft, via zijn financieringstools, verschillende Brusselse wijken een nieuwe economische impuls gegeven.

Zo werden bijvoorbeeld in 2010 37% van de door BRUSOC behandelde dossiers ingediend door vrouwen, in 2011 was dit 23% en in 2012 37%.

3. Een **beleid van gelijke verloning** dat niet discrimineert wegens redenen van het geslacht van de personeelsleden heeft absolute voorrang bij de GIMB. De directie zorgt voor een beleid van gelijke verloning, dat is gestoeld op de strikt persoonlijke kwaliteiten van de medewerkers en medewerksters van de Groep. In bijlage bij het arbeidsreglement steekt collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid basis van geslacht wordt afgeschaft.

De gelijkheid van beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt gewaarborgd in alle loonbestanddelen en -voorwaarden, ook wanneer systemen van functie-evaluatie worden gebruikt.

4. Het arbeidsreglement van de GIMB stelt zowel mannen als vrouwen in staat om **werk- en gezinstaken te combineren**. De GIMB telt immers zo veel vrouwelijke personeelsleden omdat

met name de flexibele werktijden en het werkritme (voorzien in het arbeidsreglement) ervoor zorgen dat werknemers hun beroepsloopbaan kunnen combineren met de gezinstaken, die nog steeds vaak voor rekening van de vrouwen zijn. Het reglement voorziet immers een "dynamisch" voltijds werkrooster waardoor de werktijd kan worden aangepast aan de gezinstaken.

Bovendien doen sommige werknemers van de GIMB aan telewerken, van wie de meeste vrouwen, zodat ze hun werk en hun gezinstaken kunnen combineren.

Dit verklaart dat de vrouwen bij de GIMB vinden wat ze niet noodzakelijk elders vinden (aangepast werkritme); dit verklaart tevens waarom de anciënniteit bij de vrouwen bij de GIMB zo hoog is.



## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

Wanneer de GIMB en haar filiaal BRUSTART een financiering in de vorm van kapitaal toekennen, eisen ze een zetel in de raden van bestuur van de ondernemingen waarin ze participeren.

6 van de 9 kaderleden die deze mandaten uitvoeren zijn vrouwen.

Zelfs wanneer het mandaat rechtstreeks aan de GIMB of BRUSTART wordt gegeven, heeft de situatie toch de verdienste om de functie van bestuurder in deze ondernemingen te vervrouwelijken.

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN DE MEDIA

De GIMB promoot een evenwichtig en niet-stereotiep beeld van vrouwen in de media, met name via “Werk met ons mee”, de krant van de sociale en lokale economie in Brussel, een uitgave van haar filiaal BRUSOC;

Anderzijds heeft de GIMB de gelegenheid om de verschillende partners samen te brengen tijdens de evenementen die ze organiseert. Zo heeft de GIMB in maart 2013 bijvoorbeeld een avond georganiseerd rond het thema “ondernemingszin”, waaraan de partners van de GIMB deelnamen.

De jaarlijkse avond van BRUSOC vond plaats in mei 2013 en net zoals elk jaar waren de partners van BRUSOC aanwezig.

Via mond-tot-mondreclame, via “Werk met ons mee”, via haar seminaries en informatievergaderingen en haar jaarlijkse feesten hebben de partners van de GIMB-groep het gevoel gekregen dat ze deel uitmaken van eenzelfde gemeenschap, waarin vrouwen even veel aandacht krijgen als mannen.

## VOORUITZICHTEN

- In haar verschillende publicaties wil de GIMB-groep vrouwelijke ondernemers stimuleren en zijn huidig beleid voortzetten om vrouwen een economische activiteit te kunnen laten opstarten of overnemen.
- Met het oog op de promotie van de diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt werd de ordonnantie van 4 september 2008 aangenomen. Deze verplicht iedere Brusselse openbare instelling om een diversiteitsmanager aan te stellen die verantwoordelijk is voor de voorbereiding, de implementatie en de opvolging van een actieplan diversiteit dat in zijn instelling wordt aangenomen.

Het actieplan diversiteit bevat vier verschillende hoofdpijlers die verwijzen naar aspecten van de instelling: het beheer van human resources, de algemene manieren waarop het werk wordt georganiseerd, de externe positionering en de benadering van burgers en klanten.

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de ordonnantie werd een regionaal diversiteitscomité opgericht waarin de diversiteitsmanagers van de verschillende instellingen van openbaar nut samenkomen. De GIMB neemt deel aan de vergaderingen die in dit kader worden georganiseerd en wil een diversiteitsplan binnen de groep uitwerken, overeenkomstig de voornoemde ordonnantie.

Binnen de GIMB werd een diversiteitsmanager aangesteld die verantwoordelijk is voor de uitwerking van een diversiteitsplan voor de GIMB-groep.

Momenteel wordt aan dit plan gewerkt.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Sophie Hantson**

Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel

02 548 22 11

s.hantson@srib.be



# BEVOEGDHEID: ECONOMIE

## • Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB)

### CONTEXT

De Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB) is een publiekrechtelijke paragewestelijke instelling opgericht in 1974. Ze is actief in twee domeinen.

De GOMB helpt ondernemingen in hun zoektocht naar een bedrijfsvestiging in het Brussels Gewest. Tegelijk bouwt de GOMB woningen voor particulieren in het kader van stadsvernieuwingsprojecten.

De GOMB biedt ondernemingen verschillende vestigingsmogelijkheden en infrastructuur in het Brussels Gewest. Ze beheert onder andere 25 industrieparken, vier onderzoeksparken en verschillende bedrijfspanden. Ondernemingen kunnen hiervan gebruik maken als hun activiteiten aan bepaalde criteria voldoen op het vlak van werkgelegenheid, activiteit en meerwaarde. Verder kunnen ondernemingen de GOMB-databank met bedrijfspanden, werkplaatsen, pakhuizen en industrieterreinen die te koop of te huur zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, raadplegen. Deze dienstverlening aan ondernemingen kadert in het economisch ontwikkelingsbeleid van het Gewest.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

1. De vrouwelijke personeelsleden maken ongeveer 53% uit van het totale personeelsbestand (137 personeelsleden). De hoogste functie in de instelling, die van administrateur-generaal, werd in 2012 bekleed door een vrouw. Enkel op het niveau van directeur-generaal zijn er uitsluitend (3) mannen benoemd. Op dat niveau dient echter ook rekening te worden gehouden met het vereiste taalevenwicht. Sinds het examen voor directeur in 2009, 2010 en 2011, waaraan ook een groot aantal vrouwen deelnam, zijn er meer vrouwen op dat hiërarchisch niveau (6 vrouwen voor 5 mannen).

Voor traditionele functies (zoals vrouwelijk onderhoudspersoneel of mannelijke architecten) helt de balans steeds minder over naar één kant.

Tijdens de managementopleiding in 2010 en 2011 namen zowel mannelijke als vrouwelijke leden van de hiërarchie deel aan modules over het vastleggen van doestellingen, het beheren van een team, het delegeren van taken en conflictbeheer. Dat zorgde eveneens voor de nodige vrouwelijke empowerment.

Voor alle niveaus (technisch, ondersteunend en administratief personeel) werden in de loop van 2012 opleidingen georganiseerd over de meerwaarde van de gelijkenissen en de verschillen

tussen mensen, zoals in workshops over omgaan met diversiteit op het terrein.

2. Voor het beleid van de GOMB werd eveneens gevolg gegeven aan de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende in de raden van bestuur van de paragewestelijke instellingen naar publiek recht of van openbaar belang een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen te waarborgen. Het gaat er meer bepaald om dat maximaal twee derde van de door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezene leden van de raad van bestuur tot hetzelfde geslacht mag behoren. Dat vertaalde zich concreet in de aanwijzing van twee vrouwelijke en vier mannelijke bestuurders.

Het wervingsbeleid blijft dus gebaseerd op een objectieve procedure en op respect voor de diversiteit in de zin van de ordonnantie.

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

De jaarlijkse subsidiëring van Geco's in het kader van het gemeenschapsbeleid inzake de capaciteitsuitbreiding van opvangplaatsen.

Op 17 december 2010 stemde de raad van bestuur van de GOMB in met de vestiging van het Centrum voor Kinderopvang 't Zonnetje op een oppervlakte van +/- 200 m<sup>2</sup> in het gebouw dat de GOMB verhuurt aan Tiffin Kay in de Maria Van Hongarijelaan 78 te 1082 Brussel (GOMB-site Mondial). Deze crèche werd operationeel in maart 2011. Ze biedt plaats aan 22 kinderen van 0-3 jaar en geniet de goedkeuring evenals de financiële steun van Kind en Gezin. Voorwaarde voor het GOMB-akkoord was dat de crèche een meerwaarde moest bieden aan de bedrijven actief op de in de omgeving gelegen GOMB-sites (Mondial-Palace en Martin). Uit een rondvraag in 2006-2007 was gebleken dat ongeveer 40% van die GOMB-klanten interesse toonde.

## PRIORITAIR DOMEIN 11: VROUWEN EN MILIEU

Op het vlak van verplaatsingen stimuleert de GOMB de mobiliteit met een tiental personen die regelmatig een fietsvergoeding krijgen, van wie de helft vrouwen. Er worden drie elektrische fietsen – die zowel door mannen als vrouwen gebruikt kunnen worden – ter beschikking gesteld van het personeel voor zijn beroepsverplaatsingen.

PEKINGCORRESPONDENT

**Thomas DE KEYSER**

Afdeling HRM

Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 422 51 65

tdekeyser@sdrb.be



# BEVOEGDHEID: WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

## • Brussels Instituut voor Onderzoek en Innovatie (INNOVIRIS)

### CONTEXT

Innoviris (het Brussels Instituut voor Onderzoek en Innovatie) is een administratieve instantie waarvan de opdracht het bevorderen en ondersteunen van de technologische innovatie is, door onderzoek en ontwikkelingsprojecten (prototypes) te financieren, uitgevoerd door bedrijven en onderzoeksinstellingen in Brussel.

Over het algemeen zijn alle sectoren van de Brusselse economie betrokken bij de technologische innovatie en kunnen zij financiële steun genieten. De Brusselse strategie voor de bevordering van onderzoek voorziet niet alleen het stimuleren van de economische ontwikkeling door innovatie, maar respecteert ook de ethische waarden en het verbeteren van het welzijn in het Gewest.

Het is daarom dat naast de traditionele gebieden van onderzoek zoals lucht- en ruimtevaart en chemie, andere belangrijke sleutelsectoren in het leven van de Brusselaars worden benadrukt, waaronder ICT, levensmiddelen, schone technologie, energiebesparing, en de duurzame ontwikkeling in het algemeen.

In Innoviris wordt vastgesteld dat op 31/12/2012 61%, alle soorten jobs samen, is ingenomen door vrouwen. Het percentage jobs met een hiërarchische verantwoordelijkheid dat wordt ingenomen door vrouwen is 100%. Het percentage vrouwen met een job van niveau A bedraagt 53%. Voor niveau B en C stijgt dit percentage respectievelijk tot 71% (niveau B) en 83% (niveau C).

In vergelijking met 2011 zien we een lichte daling van het percentage jobs dat wordt ingenomen door vrouwen (64%). Ook het percentage vrouwen met een job van niveau A is gedaald

van 62% naar 53%. Het percentage jobs met een verantwoordelijkheid dat door vrouwen wordt ingenomen is dan weer gestegen van 66% naar 100% en, voor de niveaus B en C, is het percentage respectievelijk gestegen van 66% naar 71% (niveau B) en van 80% naar 83% (niveau C).

Gezien de kleine omvang van Innoviris (30 personen) moeten deze statistieken echter wel gerelativeerd worden.

In het kader van de goedkeuring van de ordonnantie van 20 april 2006 met betrekking tot de uitwerking door de Regering van een jaarlijks evaluatieverslag van het regeringsbeleid voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen heeft de minister van Wetenschappelijk Onderzoek zich geëngageerd om stappen te zetten voor meer gelijke kansen in tal van domeinen waarvoor zij bevoegd is. Dit beleid is vaak impliciet, maar wordt eveneens vertaald naar specifieke maatregelen in het kader van acties die gefinancierd worden door Innoviris, zoals Impulse Programme, Brains Back to Brussels en Prospective Research for Brussels.

We stellen vast dat voor bepaalde acties een interessant aantal vrouwelijke werkzoekenden wordt gesubsidieerd. Prospective Research for Brussels (totaalbudget: 2,8 miljoen euro): 11 van de 21 toegekende projecten en Brains Back to Brussels (totaalbudget: 2,3 miljoen euro): 4 van de 9 toegekende projecten.

De overige acties met een beurs die bestaan uit acties voor economische valorisatie bevestigen daarentegen de algemene trend dat vrouwen weinig interesse tonen voor toegepaste wetenschappen. Voor de actie Spin-Off in Brussels (totaalbudget: 2,5 miljoen euro): zijn 4 van de 12 projecten van vrouwelijke onderzoekers. Wat betreft de actie Doctiris (bedrijfsdoctoraat

(totaalbudget: 610.000 €): heeft slechts 1 op de 4 projecten betrekking op vrouwelijke onderzoekers.

Het is belangrijk om er echter op te wijzen dat de individuele subsidies goed zijn voor ongeveer 23% van het totale budget van 36 miljoen euro dat Innoviris investeert in onderzoeksprojecten (waarvan ongeveer de helft voor bedrijfsprojecten en de andere helft voor academische projecten).

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 3: VROUWEN EN GEZONDHEID

##### 1. IMPULSPROGRAMMA LIFE SCIENCE (TOTAALBUDGET ONGEVEER 8 MILJOEN EURO)

Deze actie financiert interuniversitaire projecten voor meer economische slagkracht op middellange termijn op het vlak van volksgezondheid. In dit kader financiert Innoviris BruBreast. Dit project wil op genetische wijze een groot deel van de bevolking identificeren dat te kampen krijgt met borstkanker en dat helemaal niet gebaat is met een behandeling gebaseerd op anthracyclines en dat dus voor de neveneffecten van deze behandeling zou kunnen worden behoed.

Totaalbudget van € 2.616.420 voor 6 jaar.

## 2. SPIN-OFF IN BRUSSELS (TOTAALBUDGET VAN ONGEVEER 2,5 MILJOEN EURO)

Dit programma wil onderzoeksresultaten omzetten in een concrete toepassing die kunnen worden verhandeld via een nieuw op te richten spin-off. Dankzij de financiering die hiervoor werd toegekend kan dus een onderzoeksresultaat en een product worden gemaakt en een nieuwe onderneming worden opgericht om ze te verhandelen. In dit kader financiert Innoviris het "Plateforme d'aide à l'annotation standardisée en mammographie digitale et au diagnostic du cancer du sein".

Totaalbudget van 93.000 euro voor één jaar, na een eerdere tegemoetkoming van 162.450 euro voor 2 jaar

### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

## 1. PROSPECTIVE RESEARCH FOR BRUSSELS (TOTAALBUDGET VAN ONGEVEER 2,8 MILJOEN EURO)

Deze actie is bedoeld om onderzoek in specifieke vakgebieden van het gewest te financieren om zo mee na te denken over de ontwikkeling van het BHG in deze domeinen. Verschillende gefinancierde onderzoeken resulteren in een samenwerking met een of meer gewestelijke instanties/actoren op het terrein die actief zijn in deze thematiek. Deze projecten worden in een eerste fase gefinancierd voor een periode van 2 jaar, die nadien kan worden verlengd met 1 of 2 jaar. Innoviris staat in voor de jaarlijkse opvolging. Enkele van de projecten die worden gefinancierd met het budget 2012:

- "Huiswerk in een internationale stad: tussen formaliteit en informaliteit» Totaal budget van € 162.241 voor 2 jaar, na een eerste financiering van € 129.410 voor 2 jaar.
- "Ervaringen van werknemers in micro- en kleine ondernemingen in het BHG: Indicatoren van welzijn in het dagelijks leven". Budget van € 186.105 voor 2 jaar.
- "Trajectoires de monoparentalité: relations au travail et au logement".
- Subsidie van € 160.369 voor een periode van in totaal 4 jaar.

## 2. JONGEREN SENSIBILISEREN VOOR EEN WETENSCHAPPELIJKE LOOPBAAN

In dit kader hebben wij een van onze acties vervrouwelijkt: "Later word ik... Einstein ..." heet voortaan "Later word ik... Einstein/Marie Curie".

## VOORUITZICHTEN

- De actualisering van het gewestelijk plan voor innovatie voorziet in de oprichting van een cel voor strategische intelligentie. De taak van deze cel zal er met name in bestaan studies te organiseren naar de impact van het gewestelijke beleid voor wetenschappelijk onderzoek en van de acties die door Innoviris worden gefinancierd. Ook het "genderaspect" moet deel uitmaken van deze activiteiten.
- Innoviris voorziet de invoering van telewerk vanaf 1 januari 2013. Er zal een genderanalyse van deze nieuwe organisatie van het werk worden uitgevoerd.
- Er zullen ook genderstatistieken worden gevraagd aan de begunstigden van de subsidies om een nauwkeurigere berekening te kunnen maken van het aantal onderzoekers en onderzoeksters dat betrokken is bij de projecten die door Innoviris worden gesubsidieerd.
- In het kader van de actie voor de sensibilisering van jongeren voor een wetenschappelijke loopbaan zal een impactanalyse worden uitgevoerd (stijging van het aantal meisjes), die misschien kan resulteren in het opstellen van een indicator.

### PEKINGCORRESPONDENTES

#### Jenny Vandenbranden

Wetenschappelijke directie

02 600 50 33

[jvandenbranden@innoviris.irisnet.be](mailto:jvandenbranden@innoviris.irisnet.be)

#### Goret Valérie

Administratieve directie

02 600 50 23

[vgoret@innoviris.irisnet.be](mailto:vgoret@innoviris.irisnet.be)



# Staatssecretaris Rachid Madrane

---



Bevoegdheden:

- Stedenbouw (MBHG)
- Ophaling en verwerking van afvalstoffen en Openbare netheid (Net Brussel)

# BEVOEGDHEID: STEDENBOUW

## CONTEXT

De Directie Stedenbouw (DS) is een van de 8 verschillende directies of administratieve eenheden van het Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting (BROH):

- **6 operationele:** Studies en Planning, Huisvesting, Gewestelijke Huisvestingsinspectie, Stadsvernieuwing, Monumenten en Landschappen en **Stedenbouw**.
- **2 transversale:** Administratieve en Financiële Zaken, Advies en Beroep.

De Directie Stedenbouw heeft de volgende doelstellingen:

1. Het beheer van de stedenbouwkundige en verkavelings**vergunningen**/-attesten;
2. Het onderzoek van de **milieueffecten**studies en -verslagen verbonden aan de aanvragen van stedenbouwkundige of verkavelingsvergunningen/-attesten; het onderzoek van de aan de bijzondere bestemmingsplannen (BBP) verbonden milieueffectenverslagen;
3. Ervoor zorgen dat de Gewestelijke Stedenbouwkundige **Verordening** (GSV) wordt toegepast en het beheer van de Gemeentelijke Stedenbouwkundige Verordeningen (GemSV), door onder meer hun compatibiliteit met de GSV te controleren;
4. Het beheer van de bouw**misdriven** die betrekking hebben op handelingen en werken die zonder vergunning of met niet-inachtneming van de afgegeven vergunning werden uitgevoerd;
5. De stedenbouwkundige **inlichtingen** aan publiekrechtelijke rechtspersonen bezorgen en de aanvragen van de notarissen voor de verdeling van goederen beheren. Publicaties opstellen voor het grote publiek en de externe communicatie in verband met stedenbouw ontwikkelen.

In 2012 werden 945 dossiers ingediend. De gewestelijke vergunningen zijn goed voor 15% van alle in 2012 ingediende en door het Gewest en de gemeenten behandelde vergunningen/attesten (6083 vergunningen/attesten). Dit aandeel blijft stabiel in de loop der jaren<sup>60</sup>.

De beleidsnota van de Brusselse regering over de gelijkheid van mannen en vrouwen voor de periode 2009-2014 heeft een prioritair domein voor de bevoegdheid STEDENBOUW bepaald. Het gaat om prioritair domein 11: **vrouwen en milieu**.

In dit kader zal de staatssecretaris participatieve en consultatieve procedures voor de bevolking invoeren tijdens de prospectieve fasen voor de opmaak van projecten. Tijdens deze consultaties zal aandacht worden besteed aan de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit overleg zal rekening houden met het begrip geslacht en met zijn stedenbouwkundige gevolgen, vooral de toegankelijkheid tot de diensten en de openbare ruimten.

Tijdens de volgende legislatuur moeten de statistische gegevens geproduceerd, verzameld en besteld in de domeinen die vallen onder de bevoegdheden van iedere minister en staatssecretaris per geslacht worden uitgesplitst. Indien relevant moeten ook genderindicatoren worden opgesteld.

De productie, analyse en verspreiding van statistische gegevens laten toe om de beleidsvoeringen op te volgen en te evalueren. Aan de hand van de geproduceerde statistische gegevens kunnen de bestaande ongelijkheden worden geïdentificeerd om te kunnen voldoen aan de behoeften van vrouwen en mannen.

60 | Gegevens uit het «Jaarverslag 2012 – Vooruitzichten 2013» van het Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting, MBHG, 2012.



### PRIORITAIR DOMEIN 11: VROUWEN EN MILIEU

#### 1. PROJECTOPROEP “SENSIBILISERING VAN DE BURGER ROND DE STEDENBOUWKUNDIGE DOELSTELLINGEN”

De staatssecretaris lanceerde in oktober 2011 de eerste projectoproep voor de “Sensibilisering van de burger rond de stedenbouwkundige doelstellingen”. 48 verenigingen hebben een dossier ingediend. Daarvan werden 27 projecten<sup>61</sup> geselecteerd door het Stuurcomité (samengesteld uit de betrokken gewestelijke kabinetten, de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC), de Commission communautaire française (Cocof)) en deze selectie werd daarna bekrachtigd door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het is een politiek initiatief ten dienste van en met aandacht voor alle burgers via verenigingen van allerlei aard. Moet dus een zo ruim mogelijk publiek bereiken, met inbegrip van de vrouwen.

Deze projectoproep moet de Brusselaars aanmoedigen om zich meer betrokken te voelen bij hun stad. De verenigingen nodigen hun doelpubliek uit om actoren van de stad te worden. Er bestaan al reglementaire procedures om de burgers te betrekken bij de stedenbouwkundige ontwikkeling van Brussel, maar ze zijn weinig gekend en worden slecht gebruikt.

Het Agentschap voor Territoriale Ontwikkeling (ATO)<sup>62</sup> kreeg de opdracht om de verenigingen te informeren over de grote stedelijke uitdagingen en het belang van de betrokkenheid van het publiek bij deze problematiek.

De gekozen projecten waren ingediend door buurtverenigingen die actief zijn in diverse sectoren van het maatschappelijke middenveld, zoals de culturele en sportieve sectoren en de sector van de socioprofessionele inschakeling. Iedere vereniging heeft een eigen aanpak gehanteerd en elk project is het resultaat van een grote inspanning en van een bepaalde ontdekking (een te weinig gekend deel van de wijk, een individueel of collectief talent of een bijzondere Brusselse identiteit).

Het totale budget voor deze eerste projectoproep bedraagt **388.655 euro**. De projecten zullen worden uitgevoerd in de loop van 2012.

a. Een van de 27 projecten, dat van de vzw ZAZIMUT<sup>63</sup>, “**Femmes en mouvement dans l'espace urbain**”, streeft naar burgeremancipatie via de herinrichting van de openbare ruimte en zijn uitdagingen.

Het project, bedacht en uitgevoerd door het “Collectif en Transit”<sup>64</sup>, wordt gedragen door de vzw ZAZIMUT. Het wordt gerealiseerd in samenwerking met de gemeenten Sint-Joost-ten-Node en Schaarbeek, de verenigingen CTL-La Barricade, Het Vrouwenhuis en Amazone.

De vijf danseressen van het «Collectif du Transit» voeren de bewoners van de wijk en de toeschouwers en voorbijgangers mee tijdens een traject van 1,15 uur. Gedurende deze tijd kunnen ze zich laten verrassen en krijgen ze een ander beeld van de wijk, zijn architectuur, zijn fantasie, zijn voorbijgangers, zijn dagelijkse werking, ...

Deze danswandeling wordt gevolgd door een moment waarop beelden, ideeën en ervaringen kunnen worden uitgewisseld en voor de voorbereiding van de workshops die zich specifiek richten tot een vrouwelijk publiek.

30 vrouwen van alle leeftijden uit Sint-Joost-ten-Node en Schaarbeek konden twee dagen lang artistieke workshops volgen. Deze workshops via beweging en creativiteit de band tussen

de vrouwen en de stedelijke ruimte onderzoeken. De workshops waren een afwisseling van opwarmingsoefeningen, gesprekken, creaties in de stedelijke ruimte.

Het hele proces werd gefilmd en er werd een audiovisueel document van gemaakt<sup>65</sup>.

De subsidie voor de vzw ZAZIMUT bedroeg 20.000 euro, 5% van het totaalbudget voor deze eerste projectoproep.

b. Het project “**Ma Région, mon quartier, ma maison**” van de vzw FEMMES ACTIVES DU MONDE werd ook geselecteerd in het kader van de projectoproep voor de «Sensibilisering van de burger rond de stedenbouwkundige doelstellingen».

De doelgroep waren de vrouwen van de gemeenste Sint-Gillis, waar de zetel van de vzw gevestigd is.

Tijdens verschillende workshops werden aandacht besteed aan wat het Gewest, de gemeente of andere bestuursniveaus doen om de stedenbouwkundige doelstellingen te behalen.

- Workshops waarin men kon kennismaken met, een initiatie krijgen in en zich kon verdiepen in stedenbouw en ruimtelijke ordening.
- Workshops stadsverkenning, wijkbezoeken.
- Workshops om actief deel te nemen aan de consultatieprocessen, met name in het kader van het duurzaam wijkcontract van de gemeente Sint-Gillis.

De subsidie voor de vzw FEMMES ACTIVES DU MONDE bedroeg **20.000 euro**, 5% van het totaalbudget voor de sensibilisering van de burger rond de stedenbouwkundige doelstellingen.

61 | De 27 geselecteerde projecten worden voorgesteld op de website [www.brusselsurbansensibilisationproject.be](http://www.brusselsurbansensibilisationproject.be)

62 | Het ATO werd opgericht op initiatief van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en moet het inzicht in het gebied en de stedelijke ontwikkeling vergemakkelijken. In samenwerking met alle openbare en privéactoren begrijpt, anticipeert, adviseert en verenigt en handelt het ATO ten dienste van het Gewest, zijn bewoners en zijn gebruikers. [www.adt-ato.be/nl](http://www.adt-ato.be/nl)

63 | [www.zazimut.blogspot.com/](http://www.zazimut.blogspot.com/)

64 | [www.myspace.com/collectifentransit](http://www.myspace.com/collectifentransit)

65 | [www.vimeo.com/49245970](http://www.vimeo.com/49245970)



## 2. TWEEDE PROJECTOPROEP

De staatssecretaris heeft beslist om de operatie te hervatten en heeft op 24 september 2012 een tweede projectoproep gelanceerd om de verenigingen opnieuw te mobiliseren om hen actief bij de stad te betrekken in plaats van lijdzaam toe te kijken.

Er wordt een budget van **400.000 euro** vrijgemaakt voor dit beleid, met een maximum van 25.000 euro per project.

De selectie 2012 telt 29 initiatieven die in de loop van 2013 zullen plaatsvinden. Drie verenigingen uit deze selectie zullen in hun project aandacht besteden aan de genderkwestie:

- Espace P... "Quartier chaud...j'y vis, j'y travaille! Quelles réflexions et actions pour un mieux-être?". Dit project, onder leiding van de maatschappelijk werkers van de vzw, zal een vragenlijst over onveiligheid opstellen. Die richt zich zowel tot de prostituees in kamers, als tot de bewoners, de omwonenden, de gezinnen en de handelaars van de Noordwijk die dagelijks met onveiligheid geconfronteerd worden. Budget: 17.000 euro, dit is 4,25% van het totaalbudget van de projectoproep.
- Vzw FEMMES ACTIVES DU MONDE "Ma maison, mon quartier, ma Commune, ma Région". Workshops voor opleiding, kennismaking en/of verdieping in stedenbouw, ruimtelijke ordening, stadsverkenning en actief deelnemen om de belangstelling en de betrokkenheid van vrouwen voor deze onderwerpen op te wekken. Budget: 17.000 euro.
- Vzw ZAZIMUT "Urbamouv": un guide pour se réappropriier l'espace urbain par le mouvement dansé". De denk- en lichamelijke oefeningen van deze gids laten toe om na te denken, om fysiek zijn identiteit als burger te ontdekken, om de dimensie "samen leven" en de genderkwestie in onze dagelijkse stedelijke omgeving in vraag te stellen. Budget: 17.000 euro.

## 3. GENDERANALYSE VAN DE OPENBARE RUIMTE

Op verzoek van de staatssecretaris heeft de vzw GARANCE een genderanalyse van de openbare ruimte ontwikkeld, gevolgd door aanbevelingen om de specifieke noden van vrouwen te integreren in de stedenbouwkundige beleidsvoering en praktijken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De vzw GARANCE heeft hiervoor gebruik gemaakt van een door de feministische beweging van af de jaren 80 ontworpen analysemiddel, dat zeer vaak toegepast wordt in Québec en dat sinds een tiental jaar ook in België bestaat: «de verkenningswandelingen»<sup>66</sup>.

Het gaat om geleide wandelingen in groepen van 4 tot 8 vrouwen in verschillende wijken in Brussel om te observeren en de indrukken te ervaren die het dagelijks leven oplevert, zodat ze kunnen identificeren wat voor hen veilig lijkt en wat niet. Zo vonden er 19 wandelingen plaats in 10 gemeenten.

De groep verplaatst zich langzaam, volgens een traject dat ze samen hebben opgesteld, langs straten die ze goed kennen en waarvoor men niet echt nog aandacht heeft. De verkenningswandeling geeft de tijd om te kunnen observeren welke inrichtingen verantwoordelijk kunnen zijn voor het onaangename gevoel dat ons er soms toe aanzet om bepaalde plaatsen te wijken, om ons traject in de openbare ruimte te wijzigen.

De wandeling wordt omkaderd door een vooraf bestudeerde en besliste methodologie zodat de deelnemers hun ervaring kunnen onderzoeken dankzij perceptieoefeningen zoals: wat horen we? Wat voelen we? Is het hier aangenaam wandelen? Zou het vervelend zijn om hier op iemand te moeten wachten? Hoe ver kan ik hier zien? Wat maakt dat ik me hier thuis voel? Dankzij deze vragen kunnen vrouwen gevoelens onder woorden brengen waarvan ze zich tot dan toe soms nog niet bewust waren.

Om alle soorten Brusselse vrouwen te bereiken, heeft de vzw samengewerkt met verenigingen, gemeenten en deelnemers aan haar eigen activiteiten.

De analyse van deze waarnemingen heeft geresulteerd in een tweetalige geïllustreerde brochure met aanbevelingen voor alle politieke en bestuurlijke besluitvormers die een rol vervullen in de inrichting van het grondgebied en de stedenbouw in Brussel.

De brochure werd uitgebracht op 25 september, tijdens een uitwisselings- en feestelijke dag, waarop buurtbewoners, verenigingen en beroepsmensen aanwezig waren. Ze werd verspreid in papieren vorm in 365 exemplaren in het Frans (waarvan 40 in het buitenland) en 185 in het Nederlands, voornamelijk voor de gewestelijke administratie (BROH, Mobiel Brussel, Net Brussel, BIM), aan de gemeentebesturen en de verenigingen. In november en december 2012 werd ze meer dan 1900 keer geraadpleegd op de website van de vzw<sup>67</sup>.

66 | [www.garance.be/cms/?Les-marches-exploratoires-espace](http://www.garance.be/cms/?Les-marches-exploratoires-espace)

67 | De brochure "Openbare ruimte, geslacht en onveiligheidsgevoel", Laura Chaumont en Irene Zeilinger, Garance vzw, 2012 kan worden gedownload in het NL en het FR via de website <http://www.garance.be/cms/?Espace-public-genre-et-sentiment-d>

De vzw GARANCE is uitgegaan van de vaststelling dat: «het stedenbouwkundige beleid in het algemeen en de aanleg van openbare ruimten in het bijzonder zelden onder de loep worden genomen met een genderbril. Door een gebrek aan genderanalyses worden noch “neutrale” noch billijke beslissingen genomen. Het beleid blijft gebaseerd op een louter mannelijk model van de organisatie van het dagelijkse leven waarin geen plaats is voor de ervaringen en de specifieke behoeften van vrouwen.

In andere landen, waar men begonnen is met een gendergerichte aanleg van de openbare ruimte, heeft men opgemerkt dat bepaalde veranderingen van de omgeving ook een weerslag kunnen hebben op “onveilige” gedragingen.

Met deze genderanalyse willen we de vrouwen niet behandelen als uitzonderlijke, kwetsbare wezens die kost wat kost moeten worden beschermd. Neen, integendeel. Zij kunnen de stedenbouwkunde de kans bieden gelijkheid te promoten in onze samenleving.

De genderanalyse verandert de stedenbouwkundige projecten waarschijnlijk niet ten gronde. Het gaat om subtiele aanpassingen die het dagelijks gebruik verbeteren en zodoende de gebruikswaarde van het project<sup>68</sup>.

De brochure bevat om te beginnen algemene aanbevelingen met betrekking tot de stad in zijn geheel (duidelijke en leesbare informatieborden, een maximale zichtbaarheid, aangepaste verlichting, gevoel van toebehoren, ...). Vervolgens volgen heel specifiekere pistes voor residentiële, administratieve en handelswijken, alvorens te komen tot een analyse van de domeinen mobiliteit, groene ruimten en openbare werken.

Sommige aanbevelingen sluiten aan bij geldende normen en reglementeringen, andere zijn innovierend. Laura Chaumont en Irene Zeilinger besluiten met te stellen dat: “de praktische tenuitvoerlegging zal afhangen van het engagement en de inzet van de mensen die hier beroepshalve mee bezig zijn, van de politieke verantwoordelijken en de permanente participatie van de burgers, opdat met de realiteit van hun levens en hun behoeften op lange termijn rekening wordt gehouden in een duurzaam en dynamisch kader.”

De vzw GARANCE heeft voor dit project een subsidie van **49.000 euro** gekregen.

## VOORUITZICHTEN

- Een derde projectoproep voor de “Sensibilisering van de burger rond de stedenbouwkundige doelstellingen” zal in 2013 worden gelanceerd bij verenigingen die actief zijn in verschillende sectoren, waarbij een zeer ruim publiek wordt bereikt, van de culturele sector tot de sportclubs tot instellingen voor socioprofessionele inschakeling. Deze projectoproep betreft de ontwikkeling van activiteiten met een actieve medewerking van het publiek van deze verenigingen, waarbij ze samen de vragen rond stedenbouw aanpakken.

→ Integreer van de variabele “geslacht” in de selectie van projecten.

- Het themaportaal voor gewestelijke stedenbouw, [www.stedenbouw.irisnet.be](http://www.stedenbouw.irisnet.be), werd in februari 2011 online geplaatst en groeit nog dagelijks. Het Bestuur wil het publiek informeren over het stedenbouwkundige proces, de procedures en de vaktueel begrijpelijker maken, om te komen tot een gemeenschappelijke en voor iedereen begrijpelijke taal.

Het aantal dagelijkse raadplegingen stijgt permanent met pieken tot 600 bezoeken per dag in 2011 en 960 bezoeken per dag in 2012. De internetgebruikers kunnen hun vragen en commentaar online geven.

→ Integreer van de variabele “geslacht” in de “contactfiche” van de website om te beschikken over gendergebonden gegevens over de personen die op deze manier contact opnemen met het Bestuur.

- Het platform “Nova-Burger”, een programma dat in 2012 werd opgestart, zal pas actief zijn in de loop van het tweede kwartaal van 2013. Door de aanvragen voor stedenbouwkundige vergunningen online te plaatsen, zal elke burger zijn vergunningen elektronisch kunnen aanvragen via de website van stedenbouw [www.stedenbouw.irisnet.be](http://www.stedenbouw.irisnet.be).

«Nova-Burger» moet de burger toelaten om een aanvraag voor een stedenbouwkundige vergunning/attest in te dienen en op de hoogte te blijven van de vordering van de verwerking van zijn dossier in real time via een gebruiksvriendelijke en beveiligde toegang.

→ Integreer van de variabele “geslacht” in het gedigitaliseerde vergunningsaanvraagformulier om te beschikken over gendergebonden gegevens over de privéaanvragers. Hierdoor kunnen deze gegevens worden gekruist met de volgende variabelen: eigenaars, architecten, type van goederen, geografische locatie, ...

68 | Uittreksel uit de brochure “Openbare ruimte, gender en onveiligheidsgevoel”, Laura Chaumont en Irene Zeilinger, Garance vzw, 2012.

→ Dezelfde bepaling moet worden geïntegreerd in de bestaande papieren formulieren om te beschikken over gendergebonden gegevens. Dit zal een aanpassing vergen van de formulieren voor het aanvragen van stedenbouwkundige of verkavelingsvergunningen/-attesten.

- Voor sommige aanvragen van vergunningen/attesten is een effectenstudie of een effectenrapport nodig<sup>69</sup>. Deze analyses moeten het publiek en de overheid - die moet beslissen over de aanvraag van een vergunning - informatie geven over de effecten (positieve en negatieve) van het project op het milieu, en moeten oplossingen voorstellen om de eventuele hinder ervan te beperken.

De **effectenstudies** zijn nodig voor projecten die een aanzienlijke invloed op het milieu zouden kunnen hebben. Ze zijn bijzonder grondig en worden uitgevoerd door gespecialiseerde adviesbureaus. Sinds de inwerkingtreding van de milieuevaluaties in 1992-1993, telt men ongeveer 300 effectenstudies die uitgevoerd werden of nog in uitvoering zijn.

→ Integreren van de variabele “geslacht” in de bestekken in verband met de effectenstudies (genderspecifieke indicatoren, ...).

- De **milieueffectenrapporten** zijn nodig voor projecten die een geringere invloed op het milieu hebben dan de projecten waarvoor een effectenstudie vereist is. Ze worden opgemaakt door de aanvrager van de vergunning en maken deel uit van het aanvraagdossier.
- Het BROH heeft **een vademecum**<sup>70</sup> opgesteld voor de opmaak van een milieueffectenrapport om de schrijver van het effectenrapport te helpen relevante vragen te stellen over het project dat hij indient.
- Sinds 2005 is het aantal milieueffectenrapporten constant gebleven (ongeveer 180 analyses per jaar).

→ Integreren van de variabele “geslacht” in het **vademecum** in verband met de effectenrapporten.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Flavia Iez**

Directie Stedenbouw

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 204 25 13

fiez@mrbc.irisnet.be

69 | [http://stedenbouw.irisnet.be/vergunning/de-vergunningsaanvraag/evaluatie-van-de-milieueffecten-1?set\\_language=nl](http://stedenbouw.irisnet.be/vergunning/de-vergunningsaanvraag/evaluatie-van-de-milieueffecten-1?set_language=nl)

70 | [http://stedenbouw.irisnet.be/vergunning/pdf/Vademecum\\_OE\\_Nl.pdf](http://stedenbouw.irisnet.be/vergunning/pdf/Vademecum_OE_Nl.pdf)



## BEVOEGDHEID:

# OPHALING EN VERWERKING VAN AFVALSTOFFEN EN OPENBARE NETHEID

## • NET Brussel

### CONTEXT

Het Gewestelijk Agentschap voor Netheid, hierna Net Brussel of het Agentschap genoemd, werd opgericht bij de ordonnantie van 19 juli 1990, die in werking is getreden op 31 december 1991. Het Agentschap is een paragewestelijke instelling van type A, die rechtstreeks onder het gezag staat van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Door zijn activiteiten is Net Brussel een overheidsbedrijf van industriële aard. Deze hebben voornamelijk plaats op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tot de taken van Net Brussel behoren met name de ophaling van gesorteerd huishoudelijke en vergelijkbare afvalstoffen bij alle Brusselse gezinnen, maar ook bij zelfstandigen, bedrijven en firma's die een handelscontract met Net Brussel hebben gesloten.

Het Agentschap beheert ook twee gewestelijke containerparken en organiseert de ophaling van zware voorwerpen en grofvuil bij particulieren. Het staat in voor het toezicht op, de lediging en de reiniging van de glasbollen en directe omgeving. Deze opdracht wordt uitgebreid tot afvalverwerking, hetzij door energiewaardering via verbranding met stoomproductie, hetzij door waardering van materiaal, na sortering, via de bestaande recyclagefilières (sorteer- en composteercentrum).

Net Brussel reinigt de gewestwegen en sommige gemeentewegen, met inbegrip van de straatkolkreiniging en de verwijdering van graffiti. Het zamelt ook huishoudelijke chemische producten en bepaalde gevaarlijke afvalstoffen in.

Het treedt ook op tegen sluikstorten en beschikt over beëdigde controleurs die belast zijn met de bestraffing van inbreuken ter zake.

Het Agentschap telt op 1 januari 2012 2331 personeelsleden, van wie 2071 arbeiders en 260 bedienden.

Ongeveer 85% werkt buiten, op de verschillende wegen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en 15% werkt binnen (administratie, onderhoud, garage).

Gezien het operationele karakter van Net Brussel wordt vastgesteld dat mannen oververtegenwoordigd zijn in het Agentschap. In het kader van de initiatieven genomen door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de promotie van de gelijkheid tussen mannen en vrou-

wen, is het belangrijk om werk te maken van een betere vertegenwoordiging van de vrouwen in de operationele beroepen.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

Bij Net Brussel werd een opleidingscentrum opgericht. Alle nieuwe medewerkers krijgen een opleiding bij hun indiensttreding. Tijdens de opleiding informeren de docenten de nieuwe medewerkers over alle diensten van Net Brussel en geven hen de opleidingen over met name veiligheid en organisatie. Er wordt tevens belicht dat elke vorm van discriminatie verboden is en dat ze, indien nodig, contact kunnen opnemen met vertrouwenspersonen.

De vertrouwenspersonen zijn aangesteld door de directeur-generaal. Het Agentschap telt momenteel 3 vertrouwenspersonen: twee vrouwen (nl/fr) en één man (fr). Bij gebrek aan een Nederlandstalige man, stellen de overige vertrouwenspersonen alles in het werk om alle personeelsleden die zich tot een NL-talige man willen richten zo goed mogelijk te helpen.

Deze personen worden met verschillende problemen, zowel van mannen als van vrouwen, geconfronteerd. Een van deze problemen is met name ongewenst seksueel gedrag, zowel bij mannen als bij vrouwen. In 2012 waren er ongeveer 30 klachten. Er werd geen enkele statistiek bijgehouden over het aantal vragen van mannen/vrouwen.

Net Brussel heeft het privilege over een eigen opleidingscentrum te beschikken en heeft dus de mogelijkheid om zowel algemene als specifieke opleidingen op vraag van het personeel te organiseren. In 2012 waren er in totaal 309 aanvragen voor opleidingen, 101 daarvan werden ingediend door vrouwen. Deze aanvragen komen ofwel van het personeel zelf ofwel van hun verantwoordelijke.

## VOORUITZICHTEN

Op dit ogenblik zijn er slechts een beperkt aantal vrouwen werkzaam in het operationeel kader, maar als we naar de georganiseerde examens kijken, zien we dat steeds meer vrouwen een plaats zullen innemen in dit milieu.

Als blijkt dat bepaalde vrouwen toch problemen hebben om in een mannenwereld te werken of zich erin te integreren, engageert het opleidingscentrum voor netheid zich om de mogelijkheden te onderzoeken om deze vrouwen te helpen en te ondersteunen in hun functie door opleidingen op maat te organiseren.

Vanaf 2013 verbinden zowel het opleidingscentrum voor netheid als de vertrouwenspersonen zich ertoe om de cijfers van de aanvragen door vrouwen/mannen bij te houden en om de resultaten te analyseren.

Aangezien een van de vertrouwenspersonen met pensioen gaat, zullen nieuwe personen worden aangesteld, waarbij steeds wordt gestreefd naar een evenwicht mannen-vrouwen in de twee taalrollen.

### PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

In het kader van de aanwervingen van Net Brussel staat alle vacatures ook open voor vrouwen, zowel op administratief als operationeel vlak. Zo worden ze ook doorgestuurd naar de regionale tewerkstellingsorganisaties, die trouwens verplicht zijn de geldende regelgeving op het vlak van niet-discriminatie bij aanwervingen na te leven.

In het administratief kader stellen we een stijging vast in de verhouding mannen/vrouwen, in tegenstelling tot het operationeel kader, waar een stijging met 5 vrouwen werd vastgesteld.

	V		M		Totaal	
31/12/2009	117	5%	2182	95%	2299	100%
31/12/2010	125	5%	2244	95%	2369	100%
31/12/2011	128	5%	2204	95%	2332	100%
31/12/2012	133	6%	2208	94%	2341	100%

Tabel 1: verdeling mannen/vrouwen in Net Brussel

	V		M		Totaal	
31/12/2009	88	38%	142	62%	230	100%
31/12/2010	94	38%	152	62%	246	100%
31/12/2011	114	43%	150	57%	264	100%
31/12/2012	109	41%	157	59%	266	100%

Tabel 2: verdeling mannen/vrouwen in de administratieve diensten

	V		M		Totaal	
31/12/2009	29	1%	2040	99%	2069	100%
31/12/2010	31	1%	2092	99%	2123	100%
31/12/2011	16	1%	2052	99%	2068	100%
31/12/2012	24	1%	2051	99%	2075	100%

Tabel 3: verdeling mannen/vrouwen in de operationele diensten

Ondanks de stijging van het aantal vrouwen in de operationele diensten wijzigt het percentage mannen/vrouwen niet.

Wat de aanpassing van de werkomstandigheden in de operationele diensten betreft, krijgt een zwangere vrouw aangepast werk, zodat haar gezondheid en die van haar kind niet in gevaar komen. De aanpassing van de functie gebeurt in samenwerking met de medewerkster, zodat deze laatste niet het gevoel heeft dat ze aan de kant wordt geschoven. Niets is minder waar, ze krijgt de mogelijkheid om ander en meer aangepast werk uit te voeren met evenveel uitdagingen als daarvoor. Tevens wordt, na haar ouderschapsverlof, een specifiek lokaal ingericht, zodat ze perfect borstvoeding kan blijven geven. In dit lokaal kan ze in alle discretie borstvoeding geven of afkolven tijdens de werkuren. Het lokaal is open en wordt van binnenuit gesloten, het beschikt over een bed en een zetel en een koelkast om de melk in te bewaren.

Wat de arbeidstijd betreft, zien we dat er in het Agentschap 168 in een deeltijds stelsel werken.

	Totaal	Mannen	%	Vrouwen	%
Verlof zonder wedde	13	6	46,15%	7	53,85%
Loopbaanonderbreking	34	28	82,35%	6	17,64%
Verminderde prestaties	17	7	41,17%	10	58,83%
Vrijwillige vierdagenweek	72	63	87,50%	9	12,50%
Ouderschapsverlof	32	27	84,38%	5	15,62%

Wanneer we het percentage deeltijdse werknemers bekijken, zien we dat 37 van de 129 vrouwen (28,68%) deeltijds werkt. Het aantal mannen dat deeltijds werkt, is beperkt tot 5,89%.

De aanvragen voor telewerken moesten voor eind september 2012 worden ingediend. Om organisatorische redenen en gezien het specifieke karakter van het Agentschap, komen slechts 28 van de 242 personen in aanmerking voor telewerk. Van deze 28 personen waren er in totaal 17 aanvragen, van wie 9 vrouwen en 8 mannen. Er dient verduidelijkt te worden dat de functies die voor telewerken in aanmerking komen niet werden gekozen in functie van het geslacht, maar wel in functie van de uitgevoerde taken.

De stijging van de aanwerving van het aantal vrouwen in het operationele kader is zo laag dat het verhouding mannen/vrouwen ongewijzigd blijft. Bovendien kunnen de weinige vrouwen die hun eerste stappen in het operationele kader hebben gezet “schrik krijgen” van de mannelijke sfeer die er heerst. Het beleid voor de aanwerving en begeleiding van vrouwen zou dus nog actiever kunnen.

De oprichting van een borstvoedingslokaal past in dit kader en biedt vrouwen een beter evenwicht tussen privé-/beroepsleven.

## VOORUITZICHTEN

In 2013 komt er een brochure “Zwangere vrouwen” die onder het voltallige personeel zal worden verspreid. Deze brochure bevat de rechten, de verlofmogelijkheden (moederschaps-, vaderschaps-, ouderschapsverlof, ...) en de administratieve procedures voor zwangere vrouwen.

Wat de examens en benoemingen betreft, worden in de loop van 2013 andere examens voor het operationeel kader georganiseerd en zullen er statistieken worden bijgehouden om het aandeel vrouwen te controleren dat aan de examens heeft deelgenomen.

Na de examens zullen functies worden opengesteld. Voor het administratieve kader zullen functies van niveau 1 & 2 worden opengesteld, die in de toekomst promotiekansen bieden.

Wat de aanwerving van vrouwen betreft, kan het Agentschap enerzijds, tijdens de wervingsprocedure, vrouwen uitnodigen om toelichting te geven over hun werk binnen Net Brussel aan vrouwen in de preselecties.

Anderzijds, vermits er geen vrouwen hebben geantwoord op de vacatures, zou het eventueel opportuun zijn om in de toekomst een zin toe te voegen ter aanmoediging van vrouwen die voldoen aan de voorwaarden om zich kandidaat te stellen.

De aanvragen voor deeltijds en telewerk zullen worden geëvalueerd om te bepalen hoe de aanvragen worden verdeeld tussen mannen en vrouwen.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

In het vorige rapport stond vermeld dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd waren in hogere functies, niettegenstaande het feit dat ze evenveel kansen krijgen als mannen voor toegang tot deze functies en ondanks interne hervormingen en functies die werden opengesteld.

Om historische redenen zijn de meeste medewerkers van Net Brussel aangenomen op contractuele basis. Bijgevolg zijn er weinig bevorderingen mogelijk, aangezien deze voorbehouden zijn aan statutaire medewerkers.

Wij merken op dat het aantal contractuele medewerkers het hoogst is in vergelijking met de andere statuten van het agentschap, zowel in de centrale administratie als in de operationele diensten.

Statuten <sup>71</sup>	Contractueel		Statutair		Geco		Rosetta	
Administratie	182	71%	65	25%	7	3%	2	1%
Operationeel	1101	57%	427	22%	317	16%	93	5%

Het Agentschap tracht op alle niveaus een optimale statutarisering door te voeren. In de loop van 2012 werden de examens voor de niveaus 2+ en 1 georganiseerd, er waren statutarisering voor de mensen die waren geslaagd voor de examens van niveau 2+ en er werden functies opgezet voor promoties.

Een van de examens betrof het operationeel kader, meer bepaald de functie van “werkman van openbare netheid”. Zestien vrouwen slaagden voor dit examen, maar slechts één kon onmiddellijk een stage volgen. Tijdens de consultatie is zij ter plaatse gaan kijken wat de functie inhield, waarna ze verklaarde de procedure niet langer te willen voortzetten.

Wat de stijging van vrouwen in bepaalde graden betreft, moet rekening gehouden worden met het feit dat Net Brussel enigszins beperkt is wat de aanstelling van personen in hogere functies betreft, enerzijds omwille van procedures die gevolgd moeten worden en anderzijds door het aantal openstaande vacatures. De aangereikte middelen om te participeren in het nemen van beslissingen en verantwoordelijkheden zijn echter dezelfde voor de mannelijke en de vrouwelijke medewerkers.

71 | Cijfers van november 2012 waarin alleen de actieve personeelsleden van het Agentschap opgenomen zijn (zonder langdurig zieken, detacheringen, ...)

Wat de administratieve diensten betreft, moet men weten dat de graden bepaald zijn volgens het diploma, terwijl de functies bepaald worden volgens de inhoud van het gevraagde werk. Dit wil zeggen dat een persoon, volgens de functie die hij uitoefent, zal mogen participeren in het nemen van beslissingen en verantwoordelijkheden, en dit ongeacht zijn graad.

Voor de operationele diensten voert Net Brussel momenteel een statutariseringsprocedure. Er werden (en worden nog steeds) examens georganiseerd die in de eerste plaats personen de kans bieden om benoemd te worden en later de gelegenheid om bevordering te krijgen en dus meer verantwoordelijkheden te krijgen.

## 1. ADMINISTRATIEVE FUNCTIE

De statistieken met betrekking tot de graad van attaché of niveau 1 (universitair diploma) en hun verband met de functie van dienstverantwoordelijke werden geanalyseerd.

Er werd een vergelijking gemaakt tussen het aantal vrouwen en mannen die, als attaché (graad), dienstverantwoordelijke zijn (functie). De mogelijkheid om als dienstverantwoordelijke te participeren aan besluitvorming en verantwoordelijkheid is wel degelijk proportioneel tussen mannen en vrouwen.

Dit gezegd zijnde, hebben bepaalde attachés of personen met een andere graad ook toegang tot verantwoordelijkheden, ondanks het feit dat ze de functie van dienstverantwoordelijke niet uitvoeren.

In tabel 4 hieronder is te zien dat vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in de functie van dienstverantwoordelijke in Net Brussel, aangezien ze bijna evenveel verantwoordelijke functies uitoefenen als mannen. Toch wordt sinds vier jaar geen enkele verandering waargenomen.

		V		M		Totaal	
31/12/2009	Niveaux 1 – attaché	10	48%	11	52%	21	100%
	Waarvan verantwoordelijken	5	24%	6	28%	11	52%
31/12/2010	Niveaux 1 – attaché	10	48%	11	52%	21	100%
	Waarvan verantwoordelijken	5	24%	6	28%	11	52%
31/12/2011	Niveaux 1 – attaché	10	48%	11	52%	21	100%
	Waarvan verantwoordelijken	5	24%	6	28%	11	52%
31/12/2012	Niveaux 1 – attaché	10	48%	11	52%	21	100%
	Waarvan verantwoordelijken	5	24%	6	28%	11	52%

Tabel 4: Aantal attachés met toegang tot de besluitvorming (dienstverantwoordelijken)

## 2. OPERATIONELE FUNCTIE

Zoals hierboven vermeld, is er voor de operationele diensten van Net Brussel momenteel een statutariseringsbeweging aan de gang. Deze examens worden ten eerste georganiseerd om personen te benoemen en ten tweede, in een latere fase, om hen via bevordering toe te laten tot hogere functies. In 2009 werden er zo examens georganiseerd voor de functie van brigadier en opzichter. Hierbij werden 4 vrouwen benoemd tot de graad van brigadier en 2 tot de graad van opzichter. In 2011 werd er een examen voor werkman van openbare nethheid georganiseerd, maar dit werd geannuleerd. Het werd dus in 2012 opnieuw georganiseerd, met 1225 laureaten, onder wie 16 vrouwen.

Naast de organisatie van deze examens worden structurele wijzigingen doorgevoerd om de operationele diensten toegankelijker en aantrekkelijker te maken voor vrouwen.

Om de toegang tot de operationele diensten voor hen gemakkelijker te maken, moest de infrastructuur worden aangepast. Maar gezien de budgettaire beperkingen en het gebrek aan kandidaten, zijn de aanpassingswerken niet uitgevoerd. In 2012 waren bijvoorbeeld werken in de sector van Heembeek voorzien. Deze werken werden afgerond, maar de douches voor vrouwen werden niet geïnstalleerd.

Toch beschikt het agentschap, zelfs zonder aanpassingen uitgevoerd in 2012 noch voorzien in 2013, in totaal over 133 douches, waarvan er 31 ter beschikking staan van het vrouwelijke personeel van Net Brussel.

Het doel van deze werkzaamheden is de interne mobiliteit van het vrouwelijk personeel te bevorderen. Vanaf nu kunnen vrouwen, bijvoorbeeld als brigadier, makkelijker van werksector veranderen.

Momenteel oefenen de enkele vrouwen die benoemd zijn tot de graad van “werkman van openbare nethheid” allemaal functies van administratieve aard uit. Aangezien de administratieve functies over het algemeen gepaard gaan met bepaalde verantwoordelijkheden, kunnen we afleiden dat deze vrouwen, bij gelijke graad, meer verantwoordelijkheden hebben dan hun mannelijke tegenhangers (meer bepaald de arbeiders op het terrein). Dit geeft hen dus toegang tot participatie in de besluitvorming. Bijgevolg zullen zij door bevordering tevens toegang hebben tot de hogere operationele graden zoals “opzichter».



## CONCLUSIE

Het Agentschap verbindt zich ertoe om te gepaste tijd de nodige inrichtingen voor vrouwen uit te voeren.

Bij het administratieve personeel hebben zowel vrouwen als mannen met de rang van attaché op een evenredige manier toegang tot de functies van dienstverantwoordelijke. Ze krijgen dus verantwoordelijkheden en middelen om deel te nemen aan het besluitvormingsproces.

Bij het operationele personeel hebben vrouwen steeds meer toegang tot deze diensten in functies waar ze over meer middelen beschikken om deel te nemen aan de besluitvorming, en meer verantwoordelijkheid krijgen.

## VOORUITZICHTEN

Wat de operationele ambten betreft, heeft Net Brussel zich bij de publicatie van de openstellingen van ambten verbonden tot het invoegen van een nota om vrouwen aan te moedigen om te solliciteren.

In dit kader zou de vervrouwelijking van functienamen en graden kunnen worden overwogen, als essentieel element van een mentaliteitswijziging.

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN DE MEDIA

Bij de dienst communicatie wordt een onderscheid gemaakt tussen de interne communicatie – onder leiding van een vrouw – en de externe communicatie – onder de hoede van een man. Tijdens een onderhoud met de communicatieverantwoordelijke is gebleken dat er veel aandacht wordt besteed aan de verhouding mannen/vrouwen bij het maken van affiches, brochures en radiospotjes, maar er dient te worden opgemerkt dat voor bepaalde campagnes, zoals die rond juist sorteren en enkelvoudige ophaling (gescheiden ophaling van de gele en blauwe zakken), afbeeldingen van afval worden gebruikt in de campagne. Nog in het kader van de externe communicatie zal Net Brussel in de loop van 2013 een nieuwe website lanceren.

Wat de interne communicatie betreft, werden in het interne magazine van het agentschap 13 vrouwen geïnterviewd, tegenover 25 mannen.

## CONCLUSIE

De vrouwen zijn goed vertegenwoordigd in de media en Net Brussel wil absoluut een evenwichtig beeld van de vrouw geven in de communicatiecampagnes.

## VOORUITZICHTEN

De nieuwe website van Net Brussel wil niet-stereotype boodschappen en beelden geven met respect voor de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Sophie Van Ophalfens**

Gewestelijk agentschap voor netheid "Net Brussel"

02 778 08 90

Sophie.vanophalfens@arp-gan.be





# Staatssecretaris Bruno De Lille

---



## Bevoegdheden:

- Mobiliteit (MBHG)
- Gelijkekansenbeleid (MBHG)
- Openbaar Ambt (MBHG)
- Administratieve Vereenvoudiging (MBHG)
- Partner- en intrafamiliaal geweld (MBHG)  
*(Bevoegdheid gedeeld met de Minister-President, in dit Rapport 2012 voorgesteld bij de bevoegdheden van de Minister-President)*

# BEVOEGDHEID: MOBILITEIT

## CONTEXT

Binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zorgt Mobiel Brussel voor het bepalen van de mobiliteitsstrategieën, voor de projecten inzake de inrichting, de vernieuwing en het onderhoud van de openbare ruimten en van het gewestelijke wegennet, als ook voor de openbaarvervoerinfrastructuur en de taxi's. Mobiel Brussel vervult zo opdrachten die essentieel zijn voor de levenskwaliteit in het Gewest en voor de duurzame en harmonieuze ontwikkeling van het Gewest.

Daarnaast zet Mobiel Brussel ook acties op touw ter bevordering van de actieve modi (stappen en fietsen – meer bepaald door het creëren van veiliger openbare ruimten), van het gebruik van het openbaar vervoer en van nieuwe mobiliteitsdiensten, zoals autodelen (Cambio), het fietsdeelsysteem (Villo!) en de collectieve nachttaxi (Collecto).

Uit vele studies blijkt dat het hoofdzakelijk vrouwen zijn die deeltijds werken of een variabel werkrooster hebben. Zij zijn het ook die meestal de verschillende functies van de stad verbinden. Ze voeren kettingverplaatsingen uit: de kinderen afhalen van school, naar het werk gaan, boodschappen doen, oudere mensen bezoeken in ziekenhuizen of rusthuizen, verplaatsingen in het kader van gezondheidszorg, enzovoort. Daarenboven blijkt dat vooral vrouwen het risico lopen om problemen te hebben wanneer ze zich verplaatsen met het openbaar vervoer. Vaak maken ze deel uit van de categorie 'personen met beperkte mobiliteit': ze zijn beladen met boodschappen, vergezeld van kinderen, zwanger, of slecht te been door hun leeftijd. Tot slot vormt ook (objectieve en subjectieve) veiligheid een uiterst belangrijk aandachtspunt. Onveiligheid is immers een probleem

dat over het algemeen meer vrouwen raakt dan mannen en dit kan hun vrijheid van verplaatsing aanzienlijk belemmeren.

Doorgaans voelen vrouwen zich onveilig in de openbare ruimte en in het openbaar vervoer op bepaalde plaatsen en op bepaalde tijdstippen en dagen van de week.

Studies tonen aan dat vrouwen om veiligheidsredenen kleinere parkeerterreinen verkiezen. Parkeerterreinen die voldoende verlicht zijn, vergroten ook het veiligheidsgevoel bij vrouwen.

Mobiel Brussel onderneemt initiatieven om het gebruik van de verschillende vervoersmodi aan te moedigen, zoals de bedrijfs-, school- en evenementenvervoerplannen, de Week van Vervoering en de Autoloze Zondag, de Bike Experience, het project 'Dames, ga fietsen', ... Bovendien biedt Mobiel Brussel opleidingen aan inzake verkeersveiligheid ten behoeve van leerkrachten, senioren, mobiliteitsdeskundigen, wegontwerpers, en dit over verschillende thema's. Het kent ook subsidies toe voor sensibiliserings- en opleidingsprojecten zoals het project fietseducatie voor vrouwen dat sinds 2005 bestaat. Vroeger, met name vóór 2010, werd er in de sensibiliseringscampagnes onvoldoende rekening gehouden met het genderperspectief. Nu wordt daar des te meer aandacht aan besteed.

Mobiel Brussel en dan meer bepaald de directie Beleid stelt **beleidsnota's inzake plaatselijke infrastructuur** op. De aanbevelingen van de beleidsnota's zijn gebaseerd op de objectieve (risico op valpartijen, op ongevallen, ...) en op de subjectieve veiligheid (ruimtelijke waarneming) van de gebruikers van de openbare ruimte. Om de oriëntatienota's op te stellen kan gebruik gemaakt worden van de **vademecums**, technische verhandelingen over verschillende thema's ten behoeve van aannemers: het voetgangersvademeccum omvat verschillende

katernen over onderwerpen zoals de bekleding van voetgangersvoorzieningen, de verlichting van voetgangersvoorzieningen en van fietsinrichtingen. De laatste vademecums werden gepubliceerd in januari 2012 en hadden als onderwerpen de verlichting van de openbare ruimte en de straatbekleding. Deze katernen zorgen ervoor dat de openbare ruimte beter toegankelijk wordt voor iedereen, en in het bijzonder voor **PBM's** (personen met beperkte mobiliteit). Onder deze benaming vallen personen met een handicap (personen in een rolstoel, slechtzienden...), maar ook vrouwen die schoenen met hakken dragen en personen met een kinderwagen.

De directie Beleid neemt een hele reeks enquêtes af. In 2011 konden, dankzij de resultaten van de tweede nationale mobiliteitsenquête 'Beldam', verschillen vastgesteld worden tussen het mobiliteitsgedrag van mannen en vrouwen. Wat de verkeersveiligheid betreft, zijn er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) elk jaar ongevallenstatistieken voorhanden, waaruit blijkt dat het risico om in Brussel als voetganger te overlijden hoger ligt bij oudere mensen, en in het bijzonder bij oudere vrouwen (slachtoffers per 100.000 inwoners).

### PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

#### 1. «DAMES, GA FIETSEN»

Sinds een aantal jaren kent Mobiel Brussel een subsidie toe aan de vzw Pro Velo om, onder andere, de opleiding 'Dames, ga fietsen!' te organiseren. Het jaarlijkse budget dat aan Pro Velo wordt toegekend, bedraagt ongeveer 350.000 euro, waarvan 32.500 euro bestemd is voor dit project. Eén persoon werkt voltijs op dit project, dat tot doel heeft om vrouwen de werking van de fiets uit te leggen, ze te leren fietsen, ze te leren zichzelf te overtreffen om hun moeilijkheden te overwinnen en zich goed in hun vel te voelen, hun een goede conditie te bezorgen, hun een goedkoop vervoermiddel te bieden om zich in de wijk te verplaatsen of om hun kinderen te vergezellen, hun aan te leren om in het verkeer te rijden, ze te laten deelnemen aan gemengde activiteiten, ze het plezier van fietsen en een immens gevoel van vrijheid te laten ontdekken.

In 2011 hebben 4 groepen de volledige opleiding (12 sessies) en 8 groepen de light-versie van de opleiding gevolgd (8 sessies in plaats van 12). In 2011 werden er in totaal 180 vrouwen opgeleid, wat overeenstemt met ongeveer 1.800 opleidingssessies.

In 2012 werden er 150 vrouwen opgeleid. Het aantal deelnemers daalt. Sinds 2012 worden de verenigingen uitsluitend geselecteerd via een projectoproep. Het is een project dat men 'sleutel op de deur' noemt. Alle ingeschreven groepen bestaan uit 15 deelnemers die 12 sessies zullen volgen. Het aantal groepen werd verminderd, maar het aantal opleidingen per groep is gestegen. De aangeboden opleidingen zijn van betere kwaliteit.

In 2010 bood Pro Velo immers gepersonaliseerde formules aan (van 4 tot 12 sessies per groep naargelang de wens van de verenigingen) en waren er groepen die weinig stabiliteit vertoonden (nieuwe personen mochten hun opleiding beginnen binnen een groep die zich aan het einde van het opleidingsproces bevond), wat de facto in totaal een groter aantal deelnemers opleverde. Sinds 2011 werd er een strikter kader vastgelegd, hoofdzakelijk om de kwaliteit van de opleidingen te verbeteren en om meer stabiliteit in het publiek te verkrijgen (dezelfde personen per groep gedurende 1 jaar). Hierdoor kunnen we onze doelstellingen om een maximaal aantal deelnemers in het verkeer te introduceren gemakkelijker bereiken.

Er bestaan momenteel 2 formules: de formule om te leren fietsen (opleidingen gericht op beginnende fietssters) en de formule vrij fietsen (opleidingen gericht op het leren fietsen in het verkeer). Deze tweede formule is een logisch vervolg: nadat ze hebben leren fietsen, kunnen de vrouwen in tweede instantie leren hoe ze zich moeten verplaatsen in het verkeer om vervolgens echt de fiets te gebruiken voor hun dagelijkse verplaatsingen. In 2012 waren 5 groepen ingeschreven voor de eerste formule en 5 voor de tweede.

	Aantal deelnemers	Aantal groepen
2010	400	15
2011	180	12
2012	150	10

#### 2. VERKEERSVEILIGHEID

Sinds 2010 wordt er in de verkeersveiligheids campagnes die de cel verkeersveiligheid jaarlijks organiseert meer nadruk gelegd op de afbakening van het doelpubliek. Mobiel Brussel heeft bij de organisatie van sensibiliseringscampagnes rekening gehouden met de man-vrouwgelijkheid en het genderperspectief, rekening houdend met de volgende elementen:

- In de briefing voor de communicatiebureaus en in de projectoproepen voor het opzetten van sensibiliseringsacties vermelden dat de opdrachthouders erover moeten waken een respectvol beeld van de vrouw te verspreiden en de reproductie van seksistische stereotypen te vermijden;
- Beide geslachten benaderen door het gebruik van middelen, instrumenten en communicatiemethoden die eigen zijn aan hen (voorbeelden: gespecialiseerde pers, folders die uitgedeeld worden op ontmoetingsplaatsen zoals buurthuizen, verenigingen,...).

In 2011 bestond het doelpubliek van de jaarlijkse verkeersveiligheids campagne uit – hoofdzakelijk mannelijke – automobilisten. Doelstelling was om hen te sensibiliseren voor het respecteren van oversteekplaatsen voor voetgangers. Budget: 135.000 euro.

In 2012 richtte de campagne zich tot – vooral mannelijke – automobilisten zodat deze rekening zouden houden met fietsers wanneer ze zich in Brussel verplaatsen. Budget: 165.000 euro.

#### VOORUITZICHTEN

- Sensibiliserings- en opleidingsprojecten blijven subsidiëren en daarbij rekening houden met de genderdimensie;
- Voortzetten van doelgerichte campagnes en rekening houden met de genderdimensie, meer bepaald door het gebruik van verschillende benaderingen voor vrouwen/mannen, meisjes/jongens, waarbij rekening gehouden wordt met de specifieke kenmerken van het gedrag, van de houding van vrouwen/mannen op het vlak van verkeersveiligheid (bijvoorbeeld: mannen nemen meer risico's: de boodschap en de manier waarop die wordt overgebracht, zullen aangepast moeten zijn aan het doelpubliek). Daarnaast zal de administratie erop toezien dat het gebruik van stereotype beelden vermeden wordt en dat er in campagnes die zich richten tot mannen die de verkeersveiligheidsregels niet naleven geen gebruik gemaakt wordt van afbeeldingen van vrouwen.

## PRIORITAIR DOMEIN 3: VROUWEN EN GEZONDHEID

Studies<sup>72</sup> tonen aan dat vrouwen vanaf de leeftijd van 45-50 jaar meer risico lopen dan mannen op het ontwikkelen van cardiovasculaire ziektes en dat ze vaker dan mannen overlijden ten gevolge van dit soort ziektes. Het mortaliteitsrisico ten gevolge van een kransslagaderziekte of hypertensie ligt iets hoger bij vrouwen dan bij mannen.

1. In 2012 heeft Mobiel Brussel de 'stap- en fietskaart' heruitgegeven (voor fietsers en voetgangers) waarin, onder andere, de wandeltijd tussen verschillende punten in het Gewest aangegeven wordt. Deze kaart werd opnieuw wijd verspreid.

2. Om de infrastructuur voor de actieve weggebruikers, en met name vrouwen, te verbeteren heeft Mobiel Brussel in samenwerking met het BIVV (Belgisch Instituut voor de Verkeersveiligheid) en het OCW (Opzoekingscentrum voor de Wegenbouw) **vademecums** opgesteld die gewijd zijn aan de wegbekledingen, de markeringen, de verlichting en de signalisatie.

3. **Bike Experience.** Het doel van de 'Bike Experience' is Brusselaars ertoe aanzetten om zich met de fiets naar het werk te verplaatsen. Deze actie vindt sinds enkele jaren plaats in het voorjaar. Personen die nog niet vertrouwd zijn met fietsen in de stad, de 'Bikers', worden gedurende drie dagen bijgestaan door een Coach die hen vergezelt en goede raad geeft. Er nemen meer vrouwen dan mannen deel aan dit initiatief. In 2012 zagen de cijfers er als volgt uit:

**Geslacht van de Bikers (427) :**  
Vrouwen (75,11%) - Mannen (24,89%)

**Geslacht van de deelnemende Coaches (363) :**  
Mannen (62,27%) - Vrouwen (37,72%)

4. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan de uitbouw van de tweede fase van het **Villo!-systeem**. Aan het einde van de uitbouw van deze tweede fase zal het aantal stations bijna verdubbeld zijn. De eerste fase omvat 180 stations. De tweede fase, waarvan de uitbouw grotendeels plaatsvond in 2012, omvat 106 stations. In totaal zijn er 300 stations beschikbaar. Villo! werkt als hefboom voor de modale verschuiving naar de fiets. 50% van de gebruikers zijn mensen die voordien niet fietsten en 40% van de gebruikers is van het vrouwelijke geslacht, en dat terwijl vrouwen slechts 30% uitmaken van het totale aantal fietsers. Op basis hiervan kan men stellen dat Villo! een hefboom is die vrouwen toegang biedt tot de fiets.

5. **Actieplan Verkeersveiligheid.** In 2011 heeft Mobiel Brussel gewerkt aan de uitvoering van een aantal maatregelen van het actieplan verkeersveiligheid 2011-2020. De acties die in dit plan zijn opgenomen, zijn in uitvoering en houden rekening met de genderverschillen in de benadering en de uitvoering van de maatregelen, aangezien de acties gebaseerd zijn op de geslachtsspecifieke ongevalgegevens.

### Vooruitzichten

- Bevordering van stappen en fietsen om het risico op cardiovasculaire aandoeningen bij vrouwen te verminderen door middel van sensibiliseringsacties die specifiek gericht zijn op fietsen en stappen en de positieve effecten ervan;
- Doorgaan met het verbeteren van de kwaliteit van de fietsinfrastructuur teneinde vrouwen aan te moedigen om zich met de fiets te verplaatsen;
- Doorgaan met het verbeteren van de kwaliteit van de infrastructuur voor voetgangers en PBM's om ervoor te zorgen dat vrouwen zich zo comfortabel mogelijk te voet kunnen verplaatsen;
- Meer inspanningen leveren om vrouwen te sensibiliseren voor het gebruik van de fiets;
- Uitvoeren van de acties van het gewestelijke verkeersveiligheidsplan 2011-2020, van het fietsplan en het voetgangersplan die gendergevoelig zijn;
- Er zullen systematisch tellingen van het aantal voetgangers uitgevoerd moeten worden opdat er voldoende rekening zou worden gehouden met de voetgangers bij de heraanleg van de openbare ruimte. Deze tellingen houden rekening met het geslacht van de voetgangers;
- Voortgezette en versterkte integratie van de genderdimensie in de analyse van de inrichting en de planning van de openbare ruimte;
- Uitwerken van een beleid inzake integrale toegankelijkheid voor voetgangers, met inbegrip van PBM's.

72 | Cijfers van de presentatie 'European heart health charter – Euro heart byke : the way to a healthy heart' van Luc Janssens van het Imelda Hospitaal in Bonheiden tijdens Velocity dat in mei 2009 plaatsvond in Brussel.

## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

De gegevens met betrekking tot mobiliteit worden doorgaans geanalyseerd volgens geslacht en weinig volgens gender. In bepaalde studies worden de gegevens echter op basis van het gender geanalyseerd en weergegeven.

### 1. HET BRUSSELS FIETSOBSERVATORIUM

Elk jaar voert het **Brussels Fietsobservatorium** fietstellingen uit. Tussen 2008 en 2012 zijn de cijfers nauwelijks veranderd: 68% tot 70 % van de getelde fietsers waren van het mannelijke geslacht. De percentages variëren lichtjes naargelang de gecontroleerde plaatsen. We stellen ook vast dat er meer vrouwelijke fietsers zijn op plaatsen waar veel gefietst wordt.

### 2. ENQUÊTE OVER DE ZAKEN DIE EEN OBSTAKEL VORMEN VOOR HET FIETSGEBRUIK IN DE STAD BIJ NIET-FIETSERS

Daarnaast werd er **een enquête afgenomen bij niet-fietsers over de zaken die een obstakel vormen voor het fietsgebruik in de stad** om de obstakels voor het fietsgebruik in Brussel gemakkelijker te kunnen identificeren. Uit deze enquête is gebleken dat de vijf obstakels die het vaakst beschouwd worden als moeilijk, onoplosbaar of onoverkomelijk licht verschillen bij mannen en vrouwen:

1. De ongemakken veroorzaakt door het autoverkeer (lawaai, vervuiling): 77% van de vrouwen, 72% van de mannen;
2. Me veilig voelen op mijn traject: 76% van de vrouwen, 61% van de mannen;
3. Vervoer van omvangrijke of zware goederen: 69% van de vrouwen, 59% van de mannen;
4. De ongemakken veroorzaakt door de weersomstandigheden: 63% van de vrouwen, 58% van de mannen;
5. Angst dat mijn fiets gestolen zou worden: 48% van de vrouwen, 54% van de mannen.

De enquête leverde ook andere relevante informatie op:

- Een kind moeten vervoeren of begeleiden is niet van toepassing of vormt geen probleem voor de helft van de respondenten van de enquête. Dit blijkt echter wel problematischer voor vrouwen dan voor mannen. Dit bevestigt dat vrouwen nog steeds deze taken op zich nemen;
- De fysieke inspanning die geleverd moet worden wegens het Brusselse landschap vormt geen probleem voor 85% van de mannen, tegenover 65% van de vrouwen. Ongeveer 30% van de vrouwen beschouwt dit als een moeilijk te nemen obstakel (tegenover 15% van de mannen), en 6% van hen is van mening dat dit een onoverkomelijk obstakel vormt (tegenover 1% van de mannen);
- Het veiligheidsgevoel op de gebruikelijke trajecten blijkt ook een belangrijk obstakel te zijn. Voor 51% van de vrouwen en 42% van de mannen vormt dit een moeilijk te overwinnen obstakel, en voor 25% van de vrouwen en 19% van de mannen is dit een onoverkomelijk obstakel. Vrouwen blijken dus gevoeliger te zijn voor veiligheidskwesties, hoewel dit ook voor mannen een bijzonder groot obstakel vormt;
- Het gebrek aan een fietsverzekering blijkt vooral voor vrouwen een obstakel: voor 33% van de vrouwen is dit een moeilijk te nemen obstakel, tegenover 11% van de mannen. 58% van de mannen is van mening dat dit geen enkel probleem vormt, tegenover 23% van de vrouwen;
- Gemarkeerde fietspaden vormen geen obstakel voor mannen, noch voor vrouwen. Beide geslachten willen daarentegen wel dat de inrichtingen degelijk worden aangelegd, de behoefte aan veiligheid is identiek bij vrouwen en mannen.

### 3. BELDAM-ENQUÊTE

In 2010 voerden de FOD Mobiliteit en Vervoer, het Federaal Wetenschapsbeleid en andere medefinanciers, waaronder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via Mobiel Brussel en de MIVB, de **Beldam-enquête** uit om te peilen naar de mobiliteit van de gezinnen. Deze enquête bevroeg 2.200 Brusselse gezinnen.

Voor verschillende vragen van deze studie werden er naar geslacht uitgesplitste tabellen opgesteld met een naar geslacht uitgesplitste toelichting. Deze studie toont aan dat vrouwen vaker de bus nemen dan mannen. Op 23 januari 2012 heeft Mobiel Brussel onderstaande gegevens voorgelegd aan het Brussels Parlement en aan de Adviescommissie voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De analyses van deze enquête leveren voor de Brusselaars de volgende resultaten op:

- 65% van de mannen is in het bezit van een rijbewijs, tegenover 44% van de vrouwen;
- 44% van de mannen bezit een openbaarvervoerabonnement, tegenover 49% van de vrouwen;
- Vrouwen hebben doorgaans meer lichamelijke problemen om de verschillende vervoersmodi te gebruiken (het verschil tussen mannen en vrouwen is vooral opvallend voor het fietsgebruik, het besturen van een wagen en de toegang tot het openbaar vervoer);
- Vrouwen verplaatsen zich vaker om iemand weg te brengen/af te halen en om boodschappen te doen en minder vaak om naar het werk te gaan;
- Vrouwen verplaatsen zich vaker te voet, met het openbaar vervoer en als passagier in een auto en minder vaak met de fiets, als bestuurster van een auto of van een motorfiets;
- Vrouwen leggen gemiddeld meer kortere afstanden af (8,7 km voor vrouwen en 10,7 km voor mannen);
- Wanneer vrouwen zich verplaatsen, zijn ze vaker dan mannen vergezeld van kinderen (vrouwen met kinderen jonger dan 6 jaar: 8,5% tegenover 4,8% mannen; vrouwen met kinderen ouder dan 6 jaar: 34,4% tegenover 25,5% mannen) of beladen met boodschappen/tassen.

#### 4. TEVREDENHEIDSENQUÊTE BIJ DE GEBRUIKERS EN GEBRUIKSTERS VAN DE MIVB

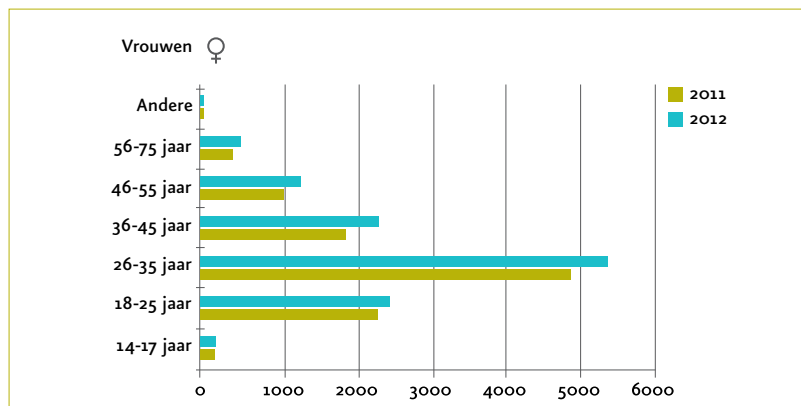
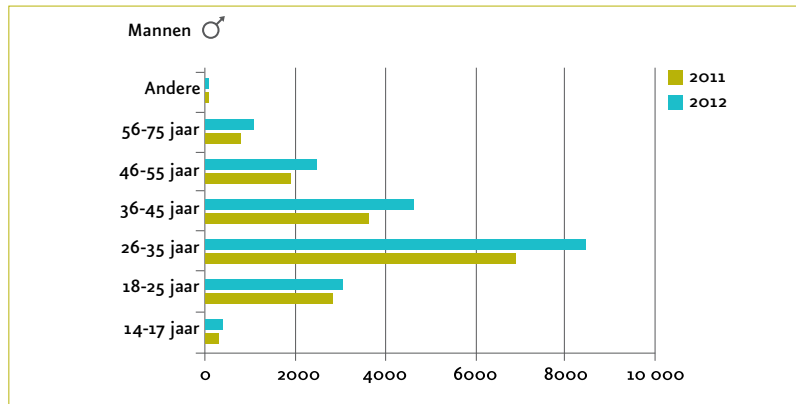
Elk jaar wordt er een tevredenheidsenquête afgenomen bij de gebruikers en de gebruiksters van de MIVB. Sinds 2012 bevat dit rapport ook naar geslacht uitgesplitste toelichtingen en niet meer uitsluitend naar geslacht uitgesplitste gegevens. Op die manier konden er aanzienlijke verschillen tussen vrouwen en mannen worden vastgesteld:

- Wat het gebrek aan comfort van het OV (openbaar vervoer) betreft, zijn vrouwen over het algemeen minder tevreden dan mannen;
- Over het algemeen geven vrouwen een lagere score voor de aansluitingen;
- Vrouwen zijn minder tevreden over de frequenties van het OV;
- In vergelijking met mannen geven vrouwen een lagere score voor stiptheid;
- Vrouwen zijn minder tevreden over de netheid in de voertuigen van het OV;
- Vrouwen zijn minder tevreden over de rijstijl van de MIVB-bestuurders dan mannen;
- Vrouwen zijn kritischer met betrekking tot de veiligheid op het MIVB-net;
- Vrouwen zijn minder tevreden over de tarieven die de MIVB aanrekent;

- Vrouwen zijn niet tevreden over de beschikbaarheid/de werking van de roltrappen in de stations;
- Vrouwen zijn vaker ontevreden over de beschikbaarheid/de werking van de liften in de stations.

Verdeling van de abonnees van Villo per geslacht - 2011			
Geslacht abonnee	Leeftijdscategorie	Totaal	%
Vrouwen	14 - 17 jaar	131	1,23%
	18 - 25 jaar	2.296	21,60%
	26 - 35 jaar	4.912	46,21%
	36 - 45 jaar	1.869	17,58%
	46 - 55 jaar	1.037	9,76%
	56 - 75 jaar	354	3,33%
	Minder dan 14 jaar en meer dan 75 jaar	31	0,29%
<b>Totaal vrouwen</b>		<b>10.630</b>	<b>100%</b>
Mannen	14 - 17 jaar	240	1,49%
	18 - 25 jaar	2.768	17,18%
	26 - 35 jaar	6.848	42,50%
	36 - 45 jaar	3.565	22,12%
	46 - 55 jaar	1.929	11,97%
	56 - 75 jaar	713	4,42%
Minder dan 14 jaar en meer dan 75 jaar	50	0,31%	
<b>Totaal Mannen</b>		<b>16.113</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal</b>		<b>26.743</b>	<b>100%</b>

Verdeling van de abonnees van Villo per geslacht - 2012			
Geslacht abonnee	Leeftijdscategorie	Totaal	%
Vrouwen	14 - 17 jaar	144	1,20%
	18 - 25 jaar	2.466	20,49%
	26 - 35 jaar	5.411	44,96%
	36 - 45 jaar	2.304	19,15%
	46 - 55 jaar	1.244	10,34%
	56 - 75 jaar	447	3,71%
	Minder dan 14 jaar en meer dan 75 jaar	18	0,15%
<b>Totaal vrouwen</b>		<b>12.034</b>	<b>100%</b>
Mannen	14 - 17 jaar	311	1,56%
	18 - 25 jaar	2.997	15,07%
	26 - 35 jaar	8.411	42,28%
	36 - 45 jaar	4.574	22,99%
	46 - 55 jaar	2.549	12,81%
	56 - 75 jaar	1.020	5,13%
Minder dan 14 jaar en meer dan 75 jaar	31	0,16%	
<b>Totaal Mannen</b>		<b>19.893</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal</b>		<b>31.927</b>	<b>100%</b>



## 5. HET VILLO!-SYSTEEM

Wegens tijdsgebrek werd het jaarverslag 2012 van het Villo!-systeem niet naar geslacht uitgesplitst, met uitzondering van de langetermijnabonnees. Onderstaande gegevens geven de verdeling van de langetermijnabonnees per geslacht weer:

We stellen vast dat meer dan 40% van de vrouwen en de mannen die het Villo!-systeem gebruiken tussen 26 en 35 jaar oud zijn. Zowel bij vrouwen als bij mannen zijn de langetermijnabonnements in opmars. In 2012 stelt men bij beide geslachten en in alle leeftijdscategorieën een mooie toename van het aantal abonnees vast ten opzichte van 2011. Het percentage mannen in de leeftijdscategorie 26-35 jaar ligt hoger dan in 2011. In de categorie 46-55 jaar daarentegen is de toename minder groot bij de vrouwen dan bij de mannen.

De statistieken over verkeersongevallen met lichamelijk letsel zijn naar geslacht uitgesplitst. Door deze statistieken te analyseren kan men elk jaar doelgerichte acties voeren.

## VOORUITZICHTEN

- Naar aanleiding van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zal de directie Beleid erop toezien dat alle gegevens van de in de toekomst uit te voeren enquêtes naar geslacht worden uitgesplitst. Verder zal de directie Beleid alle dienstverleners verzoeken om een naar geslacht uitgesplitste analyse van de resultaten af te leveren;
- Wat de Beldam-studie betreft, beschikt men over een reeks bruikbare gendergegevens. Zo zal men bijvoorbeeld beter kunnen bepalen om welke redenen vrouwen zich verplaatsen;
- Wat de MIVB-barometer betreft, is het mogelijk om naar geslacht uitgesplitste gegevens te verkrijgen op basis van het belang van de criteria. Bovendien is het mogelijk om meer gedetailleerde naar geslacht uitgesplitste gegevens over de veiligheidsaspecten te verkrijgen via de gebruikers van de MIVB, met onderverdeling volgens het tijdstip (overdag of 's nachts), volgens vervoermiddel, en volgens locatie (bovengronds of in een station);
- Voortaan zal het Villo!-rapport naar geslacht uitgesplitste gegevens bevatten, alsook een naar geslacht uitgesplitste analyse van alle aspecten van het rapport.



## 1. WEEK VAN VERVOERING.

Net zoals de voorgaande jaren heeft het Gewest in 2012 opnieuw een Week van Vervoering en een Autoloze Zondag georganiseerd: deze evenementen geven mensen de kans om verschillende vervoermiddelen uit te testen, in het bijzonder de actieve modi.

## 2. PLANNING VAN DE BELEIDSNOTA INZAKE PLAATSELIJKE INFRASTRUCTUUR

De aanbevelingen van de beleidsnota's zijn gebaseerd op de objectieve (risico op valpartijen, op ongevallen, ...) en op de subjectieve veiligheid (ruimtelijke waarneming) van de gebruikers van de openbare ruimte. Om de oriëntatienota's op te stellen kan gebruik gemaakt worden van de **vademecums**, technische katernen voor aannemers. Deze katernen zorgen ervoor dat de openbare ruimte beter toegankelijk wordt voor iedereen, en in het bijzonder voor **PBM's** (personen met beperkte mobiliteit). Onder deze benaming vallen personen met een handicap (personen in een rolstoel, slechtzienden...), maar ook vrouwen die schoenen met hakken dragen en personen met een kinderwagen. De inrichters zijn van mening dat de stadsinfrastructuur voor iedereen toegankelijk moet zijn, ook voor personen met een handicap, en dat ze dus comfortabel en veilig zijn voor PBM's, onder wie vrouwen die schoenen met hakken dragen en personen met een kinderwagen. De inrichters houden rekening met de meest zware handicaps, wat ten goede komt aan een maximaal aantal weggebruikers.

## 3. HET COLLOQUIUM «FEMMES ET ESPACE PUBLIC» (VROUWEN EN DE PUBLIEKE RUIMTE)

Het colloquium 'Femmes et espace public' dat de vzw Garance organiseerde op 25 september 2012 heeft bepaalde personeelsleden van de directie Beleid bewust gemaakt van de specifieke noden van vrouwen als gebruiksters van de openbare ruimte. Dit colloquium heeft onder meer aangetoond dat vrouwen een voorkeur hebben voor binnenwegen, parken met lagere vegetatie voor een goede zichtbaarheid, bankjes op goed zichtbare plaatsen. Uit dit colloquium is gebleken dat bepaalde inrichtingen zoals muurtjes, kleine bochtjes en voetgangersbruggetjes met een heel hoge reling vrouwen een onveilig gevoel geven. De vrouwen hebben te kennen gegeven dat ze geen gebruik zullen maken van de inrichtingen die hen een gevoel van onveiligheid bezorgen (voor meer info over de naar geslacht uitgesplitste analyse van de openbare ruimte door de vzw Garance, zie onderdeel Stedenbouw, bevoegdheid van staatssecretaris Rachid Madrane).

Naar aanleiding van het colloquium leggen de betrokken personeelsleden van de directie Beleid de vademecums en de beschikbare kennis over het gebruik van de openbare ruimte door vrouwen naast elkaar, teneinde rekening te houden met de verlichting, met de locatie van de banken en met andere behoeften en bekommernissen van vrouwen.

### Concrete aanbevelingen die werden opgesteld:

*In 2012 werd er in de nota van de directie Beleid over de aanleg van een trambaan op de Woluwelaan bijvoorbeeld afgeraden om de tramsporen aan de kant van het park te leggen omdat in dit geval de halte op een donkere, afgelegen plek langs het park zou komen te liggen, terwijl aan de andere kant van de laan scholen, kantoren en handelszaken gevestigd zijn. Bovendien lopen er meer mensen aan de kant van de laan die niet naast het park ligt, wat geruststellend is voor vrouwen. Daarenboven zullen*

*vrouwen die zich aan deze kant van de laan bevinden een lange oversteek moeten maken om de tramhalte te bereiken als die zich aan de kant van het park zou bevinden.*

## 4. HET ACTIEPLAN VERKEERSVEILIGHEID 2011-2020

Het actieplan verkeersveiligheid 2011-2020 omvat als strategische doelstellingen de vermindering van de verkeerssnelheid en de bescherming van de zwakke weggebruikers (voetgangers, fietsers, bromfietsers en motorfietsers). De cel Actieve Modi van Mobiel Brussel houdt rekening met het onveiligheidsgevoel dat vrouwen ervaren door 's nachts op bepaalde plaatsen het traject van de GFR's (Gewestelijke Fietsroutes) te wijzigen. Bijvoorbeeld: een GFR loopt 's nachts langs de Legrandlaan om te vermijden dat vrouwelijke fietsers 's nachts langs het Terkamerenbos zouden moeten fietsen. Idem voor een GFR aan het Jubelpark.





## VOORUITZICHTEN

- Genderperspectief integreren in de analyse van de uitrusting en de ruimtelijke indeling van de openbare ruimte;
- Ontwikkeling van genderindicatoren die gebruikt moeten worden bij de (her)aanleg van wegen, bovengrondse en ondergrondse parkeerruimtes en de inrichting van de openbare ruimte (bijvoorbeeld: het creëren van open ruimtes, plaatsen van een goede nachtverlichting, verminderen van de wachttijd aan verkeerslichten, verbetering van de bekleding van voetpaden);
- Doorgaan met de plaatsing van voorzieningen die de wachttijd aan verkeerslichten verminderen (bijvoorbeeld op bepaalde tijdstippen van de dag);
- Acties plannen die vrouwen aanmoedigen om gebruik te maken van bepaalde vervoermiddelen;
- Ontwikkeling van evaluaties en een beleid inzake mobiliteit en openbare werken vanuit een genderperspectief;
- Verspreiding van het handboek 'Openbare ruimte, gender en onveiligheidsgevoel' bij de ontwerpers en de leiders van inrichtingsprojecten;
- Een Middag van het BUV organiseren over het thema gender om concrete gevallen van specifieke inrichtingen voor te stellen die gerealiseerd moeten worden om te beantwoorden aan de behoeften en de bekommernissen van vrouwen. Er zal een persoonlijke uitnodiging verstuurd worden naar de projectleiders;
- De cel Actieve Modi van de directie Beleid zal in de toekomst rekening blijven houden met het advies van vrouwen bij de planning van GFR's die 's nachts gebruikt worden;
- Acties organiseren die het gebruik aanmoedigen van individuele, gedeelde of collectieve vervoermiddelen die niet of nauwelijks gebruikt worden door vrouwen;
- Operationaliseren van de acties uit het gewestelijk verkeersveiligheidsplan 2011-2020 met het oog op het verminderen van de verkeerssnelheid in de stad en het verbeteren van de bekleding van de voetpaden.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Maryam Kechiche**

Bestuur BUV – Mobiel Brussel – Directie Beleid  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
02 204 10 15  
mkechiche@mrbc.irisnet.be



# BEVOEGDHEID: GELIJKE KANSEN

## CONTEXT

Het gelijke kansenbeleid wordt uitgevoerd door de cel Gelijke Kansen van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (gesitueerd binnen de Directie Human Resources en Gelijke Kansen, die deel uitmaakt van het Secretariaat-Generaal).

Deze cel heeft een dubbele missie:

- Het diversiteitsbeleid ten aanzien van het personeel van het Ministerie & de coördinatie van Gendermainstreaming binnen het Ministerie (dit beleid wordt beschreven onder de bevoegdheid “Openbaar ambt”)
- Het gelijke kansen en diversiteitsbeleid ten aanzien van de Brusselse bevolking (het is dit “extern” beleid dat beschreven wordt in deze bijdrage)

Het gelijke kansenbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest focust is gericht op het versterken van de emancipatie, de gelijke behandeling en het wegwerken van discriminatie. Vanuit deze doelstellingen worden specifieke acties opgezet met betrekking tot de uitdagingen waar de verschillende doelgroepen mee geconfronteerd worden in onze samenleving. Deze acties richten zich op sensibilisatie, onderzoek, advisering en het creëren van een juridisch kader nodig voor een verankerd gelijkekansenbeleid.

Het globale budget dat de cel Gelijke Kansen in 2012 ter beschikking had, was samengesteld op de volgende wijze:

- 700.000 € voor subsidies aan specifieke gelijkekansenprojecten georganiseerd door vzw's die gevestigd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- 582.000 € voor door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest georganiseerde projecten rond gelijke kansen en diversiteit (waarvan 39.000 voor de bestrijding van partner- en intrafamiliaal geweld),
- nog eens 39.000 € voor de strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld op een aparte basisallocatie, aangezien hiervoor zowel de Minister-President alsook de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen bevoegd zijn,
- 50.000 € voor een specifieke basisallocatie in het kader van de gewestelijke coördinatie

inzake integrale toegankelijkheid,

- 50.000 € voor een specifieke basisallocatie in het kader van de Adviesraad Gelijke Kansen tussen Vrouwen en Mannen.

Het gevoerde beleid focust op 4 thema's:

- Gender: de gelijkheid tussen mannen en vrouwen
- LGBT (Lesbians, Gays, Bisexuals en Transgenders): gelijkheid, ongeacht de seksuele oriëntatie of identiteit
- Etnisch-culturele diversiteit: gelijkheid, ongeacht de nationaliteit of etnische afkomst
- Integrale toegankelijkheid: een bereikbare, toegankelijke en bruikbare leefomgeving voor iedereen, op een onafhankelijke en gelijkwaardige wijze.

Naast deze thema's wordt er zeer specifiek aandacht gegeven aan partner- en intrafamiliaal geweld (alle vormen van geweld tussen partners, gedwongen huwelijken, zogenaamd eengerelateerd geweld en genitale verminking). In samenwerking met de Minister-president werd hiertoe een regionale coördinatie opgericht die een jaarlijks regionaal actieplan opstelt en uitvoert in samenwerking met een regionaal overlegplatform dat hiervoor werd opgericht. Aan dit beleid wordt een aparte bijdrage gewijd.

Hoewel enkel de eerste 2 thema's (gender en LGBT) direct gelieerd zijn aan de genderdimensie, is het zeer belangrijk om heel systematisch en ook in de andere acties aandacht te hebben voor de gender-diversiteit binnen de andere doelgroepen (bv. zijn de noden van mannen en vrouwen uit bepaalde etnisch-culturele minderheden dezelfde? Wordt er ook aandacht gevestigd op lesbische koppels in de sensibilisatiecampagnes omtrent homofobie?).

In deze bijdrage wordt voor de gevoerde acties en initiatieven toegelicht op welke manier dit gebeurd is.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 1: VROUWEN EN ARMOEDE

#### COLLOQUIUM "BRUSSELS BELEID EN EENOUDERGEZINNEN, BOVEN DE HOOFDEN HEEN OF CO-CONSTRUCTIE"

Dit colloquium vond plaats op 15 juni 2012 en lag in het verlengde van de studie 'Onderzoek naar de maatschappelijke praktijken en leefwereld van eenoudergezinnen van cultureel diverse origine in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', dat in 2011 door de vzw Flora werd uitgevoerd. Tijdens dit colloquium werden het kader en de resultaten voorgesteld van deze studie, die aantoonde dat alleenstaande ouders zelf belangrijke actoren zijn in het formuleren van antwoorden op hun noden. Dit werd toegelicht aan de hand van de ervaringen van 3 organisaties die op het terrein creatieve antwoorden zoeken op de complexe noden van wie met armoede en uitsluiting wordt geconfronteerd. Hun ervaringen leren dat daarvoor een meer holistische benadering nodig is dan de door het beleid opgelegde kaders toelaten. Deze 'wijsheid van het terrein' zou moeten verzameld en gesystematiseerd worden zodat dit alles kan zichtbaar gemaakt worden en interessante informatie uitgewisseld kan worden. Het publiek kon tijdens deze studiedag eveneens deelnemen aan een interactieve workshop "Hoe kunnen overheid en middenveld deze processen van coproductie ondersteunen? Welk innoverend pilootproject voor eenoudergezinnen kan concreet ontwikkeld worden?" Er namen 50 vrouwen en 10 mannen deel aan deze studiedag.

### PRIORITAIR DOMEIN 7: ZEGGENSCHAP EN BESLUITVORMING

#### 1. VROUWEN IN DE GEWESTELIJKE ADVIESORGANEN

Het is van groot belang dat er voldoende vrouwen zetelen in adviesorganen, omdat deze organen adviezen uitbrengen over aangelegenheden die zowel vrouwen als mannen betreffen. Sinds 2005

wordt er jaarlijks een rapport voorgelegd aan het parlement, waarin de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen beschreven staat. Er is namelijk een ordonnantie<sup>73</sup> die voorschrijft dat maximaal 2/3 van de leden tot hetzelfde geslacht behoren.

In 2012 bleken er 4 van de 13 onderzochte adviesorganen deze regel niet te respecteren, waaronder 2 organen die een afwijking hadden bekomen, gezien het om een hoofdzakelijk mannelijke sector betreft en dus zeer moeilijk is om voldoende vrouwelijke leden aan te duiden. Het gaat om de Coördinatiecommissie van de bouwplaatsen en het Regionaal comité van advies voor de taxi's en de verhuurde voertuigen met chauffeur voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De 2 andere organen die eind 2012 niet in regel waren, zijn de Raad voor het wetenschapsbeleid (30% vrouwen), en de Gewestelijke mobiliteitscommissie (32,3% vrouwen). Beide scores ze licht onder de vereiste 33%. De Raad voor het wetenschapsbeleid vermeldde dat dit een tijdelijke situatie was, aangezien de hernieuwing van de mandaten voorzien is voor januari 2013.

Naar aanleiding van de resultaten van 2011 (zoals beschreven in het vorige Pekingrapport), werden de adviesorganen die niet voldeden aan de wettelijke verplichtingen herinnerd aan de sancties die hiermee gepaard gaan en ze werden tevens actief aangespoord deze situatie recht te zetten. Ook de organen die een afwijking bekomen hebben, werden aangespoord de ordonnantie wel te respecteren bij het vernieuwen van de mandaten

#### Vooruitzichten

Voortaan zullen deze herinneringen aan de sancties en de aansporingen zich in regel te stellen met de ordonnantie, systematisch verzonden worden naar de adviesorganen die niet voldoen aan de wettelijke en de organen die een afwijking bekomen hebben, telkens naar aanleiding van het overmaken van het rapport aan het parlement.

73 | Het betreft de ordonnantie van 5 juli 2001 tot wijziging van de ordonnantie van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.

## 2. VROUWEN IN DE RADEN VAN BESTUUR VAN DE PARAREGIONALE INSTELLINGEN NAAR PUBLIEK RECHT OF VAN OPENBAAR BELANG

Sinds 2008 bepaalt een ordonnantie<sup>74</sup> dat in de raden van bestuur van de pararegionale instellingen naar publiek recht of van openbaar belang hoogstens twee derde van de door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezen leden tot hetzelfde geslacht mogen behoren. Deze ordonnantie vermeldt zes pararegionale instellingen bij naam die onderworpen zijn aan de verplichting van de evenwichtige vertegenwoordiging:

- De GOMB (Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij) & de GIMB (Gewestelijke Investeringsmaatschappij): zoals in 2011 nog niet geïmplementeerd door de ordonnantie, aangezien ze sinds de gewestelijke verkiezingen van 2009 nog niet vernieuwd werden. Zoals vorig jaar voldoet de GOMB reeds aan de ordonnantie, de GIMB nog niet.
- Actiris & de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel, die net zoals vorig jaar aan de minimumeis voldoen
- De Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, waarvan de leden van de Raad van bestuur niet door de Regering maar door de algemene vergadering worden aangeduid
- De MIVB, die te weinig vrouwen telt in zijn raad van bestuur, onder de leden die zijn aangeduid door de Regering (27,8%). In 2011 bedroeg dit 33,3%.

Samengevat beantwoorden 2 bestuursorganen nog niet aan de vereisten: die van de GIMB (6,7% maar nog niet geïmplementeerd door de ordonnantie) en die van de MIVB (27,8% en wel al geïmplementeerd door de ordonnantie).

Alhoewel de ordonnantie een 2/3 verplichting oplegt voor de leden aangeduid door de regering, is het interessant om de situatie ook te bekijken voor het totaal aantal leden van de bestuursorganen. We stellen vast dat de GIMB en de MIVB, maar ook de Haven minder dan 1/3 vrouwen in hun bestuursorganen tellen.

### Vooruitzichten

Zoals de adviesorganen, zullen ook de beheersraden die niet aan de wettelijke verplichtingen voldoen systematisch herinnerd worden aan de sancties die hiermee gepaard gaan en zullen tevens actief worden aangespoord deze situatie recht te zetten

In de toekomst zal het principe van de evenwichtige vertegenwoordiging in de bestuursorganen veralgemeend worden, en zal dit moeten gegarandeerd worden voor alle benoemingen die de Regering uitvoert in de bestuursorganen van rechtspersonen. Op 20 december 2012 keurde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering namelijk het voorontwerp van een nieuwe ordonnantie<sup>75</sup> goed. Het volgende rapport zal dus nagaan of deze norm wordt nageleefd voor alle rechtspersonen waarvan de Regering benoemingen uitvoert.

## PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

### WETGEVING MET BETREKKING TOT HET GENDERPERSPECTIEF

Om te garanderen dat het rekening houden met de genderdimensie niet op vrijblijvende, maar wel op verplichte basis gebeurt, is het heel belangrijk dat concrete acties gepaard gaan met het instellen van wettelijke verplichtingen om gelijkheid tussen v/m op alle vlakken te garanderen.

In 2012 werden er op dit vlak zeer belangrijke stappen gezet:

- Goedkeuring van de ordonnantie gendermainstreaming
- Oprichting van de Adviesraad Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen

74 | Ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende in de raden van bestuur van de pararegionale instellingen naar publiek recht of van openbaar belang een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen te waarborgen.

75 | Ordonnantie met betrekking tot het waarborgen van evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen

## 1. GENDERMAINSTREAMING

Op 29/3/2012 keurde het parlement de **ordonnantie gendermainstreaming** goed, die bepaalt dat de genderdimensie moet worden geïntegreerd in alle beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hiervoor moet de Regering bij het begin van de legislatuur de strategische doelstellingen bepalen voor alle beleidsvlakken. Zodra de ordonnantie van kracht wordt, zal elk ontwerp van wetgeving of regelgeving een gendertest moeten ondergaan. Dit wil zeggen dat ze vooraf het voorwerp moeten uitmaken van een evaluatieverslag over de gevolgen voor de situatie van de mannen en de vrouwen, om te vermijden dat er voorstellen goedgekeurd worden die vooraf neutraal lijken, maar die in werkelijkheid ongelijkheid tussen mannen en vrouwen veroorzaken of versterken. De genderdimensie moet opgenomen worden in de beheersplannen **overheidsopdrachten** en -contracten en in de strategische planningsinstrumenten van de Brusselse overheidsdiensten. Aan die dimensie zal ook bijzondere aandacht besteed worden aan de toekenning van subsidies en aan de gunningsprocedures van overheidsopdrachten. Bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting moeten de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken per opdracht uiteengezet worden in een **gendernota**. Tezeldertijd zal de Regering een methode op punt moeten stellen om **genderbudgeting** toe te passen door de genderdimensie op te nemen in de volledige begrotingscyclus. De meeste van die maatregelen zullen pas op de eerste dag van de volgende legislatuur van kracht worden, maar de overheidsinstellingen moeten vanaf nu systematisch de statistieken die hun actieterrein betreffen, **uitsplitsen naar geslacht**.

In het kader van deze ordonnantie is ook een **rapportagesysteem** voorzien: een tussentijds verslag over de vorderingen met betrekking tot de doelstellingen die door de Regering werden vastgesteld, en een eindverslag: een vergelijking van de beginsituatie en die aan het einde van de legislatuur. Deze rapportage

zal dan ook het Pekingrapport vervangen. Maar tot het zover is, worden dus de Pekingcorrespondenten binnen het Ministerie en de ION verder begeleid in hun taak om de bijdragen voor het Pekingrapport van de Regering voor te bereiden, zoals ook in 2012 gebeurde, voor de redactie van het Pekingrapport over 2011.

Hoe het inwerking treden van de ordonnantie op het niveau van het Ministerie wordt voorbereid, kan u lezen in de bijdrage ambtenarenzaken.

## 2. ADVIESRAAD GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN

Op 19 juli 2012 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering op initiatief van de Staatssecretaris voor het Gelijkekansenbeleid, het besluit goedgekeurd tot oprichting van de Adviesraad Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hiermee wordt een zeer belangrijk engagement van het regeerakkoord 2009-2014 concreet gemaakt. De Raad zal advies uitbrengen over alle materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen en betekent dus een grote stap vooruit in het gelijke kansenbeleid ten aanzien van vrouwen en mannen in ons Gewest. Binnen de cel gelijke kansen werd er een persoon aangeworven die zich specifiek aan het secretariaat van deze Raad zal wijden.

### Vooruitzichten

De raad zal adviezen uitbrengen op eigen initiatief, of op verzoek van een lid van de regering, van een commissie van het parlement of van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De raad zal bestaan uit 21 effectieve (en 21 plaatsvervangende) leden, aangesteld door de regering: 10 leden voorgedragen door de Economische en Sociale Raad, 1 afgevaardigde van de Nederlandstalige en 1 van de Franstalige Vrouwenraad, 6 leden uit relevante middenveldorganisaties en 3 leden uit de academische instellingen.

## EEN GENDERPERSPECTIEF INTEGREREN IN OVERHEIDSBELEID, PROGRAMMA'S EN -PROJECTEN

### 1. SUBSIDIEBELEID GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT

Elk jaar, en dit sedert 2004, worden verschillende Brusselse organisaties gesubsidieerd voor de organisatie van specifieke projecten rond gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie in het Brussels Gewest. De projecten moeten verband houden met minstens een van de thema's van het gewestelijk beleid: gender, etnisch-culturele diversiteit, LGBT (Lesbiennes, Gays, Biseksuelen en Transgenders), personen met een handicap, partner- en intrafamiliaal geweld.

Gender is niet alleen één van de mogelijke hoofdthema's, maar ook één van de troeven voor een positieve beoordeling van het project. In de subsidiegids worden de vzw's dus sterk aangespoord om bij het uitdenken en uitwerken van hun project rekening te houden met de mogelijke verschillende effecten op vrouwen en mannen, en wordt er een checklist aangeboden van belangrijke elementen om in de opzet van hun project rekening te houden met de integratie van de genderdimensie in alle gefinancierde activiteiten (er worden tips gegeven qua doelgroep, aanbod, begeleiding en infrastructuur). Na afloop van de projecten moeten de organisaties in hun werkingsverslag beschrijven hoe zij de bijkomende troeven (o.a. gendermainstreaming) realiseerden die vermeld waren in de projectaanvraag. Er worden hierrond echter geen concrete vragen rond gesteld, wat een goede evaluatie niet echt mogelijk maakt.

In 2012 hadden 22 van de 56 gesubsidieerde projecten als hoofdthema gender en partnergeweld. Deze projecten waren goed voor 168.578 €, op een totaal van 427.016 € - dus bijna 40% van het totale budget). Enkele voorbeelden:

- «Femmes au Top : Quelles clés pour la parité?»
- “Vrouwentongen veroveren het scherm”
- «Une formation en promotion de la santé des femmes à partir d’une analyse de genre»
- «Campagne parité : Votez sans préjugés»

9 van de 56 gesubsidieerde projecten betroffen de LGBT-themathiek (goed voor 47.470 €), waarin vaak ook de genderdimensie sterk aanwezig is – bv. «Festival Gay et Lesbien de Belgique», «Les principes de la conférence de Yogyakarta».

#### Vooruitzichten

In het werkingsverslag dat de organisaties na de uitvoering van hun project moeten opmaken en overmaken aan de cel gelijke kansen alvorens ze betaald kunnen worden, zal meer concrete informatie worden gevraagd met betrekking de resultaten in termen van gender om beter de impact van een gesubsidieerd project op vrouwen en mannen te kunnen inschatten (bv. aantal m/v deelnemers aan het project, aantal v/m van de doelgroep dat via het project bereikt werd, enz.)

## 2. VEERTIENDAAGSE VAN DE GELIJKE KANSEN EN DE DIVERSITEIT

Dit grootschalig jaarlijks weerkerend evenement biedt de vzw’s de kans om zich (via een projectoproep) met een concreet project te engageren voor doelstellingen die jaarlijks bepaald worden op basis van het thema van dat jaar. Hun project mondt uit in een publiek moment dat plaatsvindt tijdens de Veertiendaagse (tussen 9 en 25 november) en dat wordt opgenomen in het globale programma van de Veertiendaagse, waarrond een grootschalige communicatiecampagne wordt gevoerd.

In 2012 stond de Veertiendaagse in het teken van het respect voor de diversiteit. Een breed thema, waarin er aandacht was voor de verschillende doelgroepen van het gelijke kansenbeleid. De genderthemathiek was één van de thema’s die behandeld werden tijdens het openingscolloquium, waar de focus gelegd werd op respect voor diversiteit. Telkens 2 sprekers traden met elkaar in debat rond een concreet onderwerp: het doorbreken van stereotypen, het versterken van de dialoog, het bevorderen van niet-gewelddadig gedrag en het streven naar respect. Er waren in totaal 8 sprekers, waaronder 4 vrouwen en 4 mannen.



Ook tijdens het verdere programma van de Veertiendaagse was er aandacht voor gender. Allerlei Brusselse verenigingen sneden het thema van respect en diversiteit aan vanuit hun eigen invalshoek (tentoonstellingen, filmvoorstellingen, toneelstukken, debatten, rondetafelgesprekken, ...). Van de 24 gesubsidieerde projecten, die elk een activiteit organiseerden tijdens de Veertiendaagse, hadden er maar liefst 9 een directe link met gender (of 125.800 € op een totaal van 273.196 € verleende subsidies). Weerom een mooi resultaat: maar liefst 46 % van het totale budget werd besteed aan projecten waarin de genderdimensie duidelijk aanwezig was. Enkele voorbeelden:

- “Urban Pluri Elles”: een vrouwelijk hiphopproject over geweld bij vrouwen
- “Het ABC van feministische ideeën voor en door jongens”, waarin jonge mannen hun ongezouten mening geven over gelijkheid vrouw-man
- “L-week”: een festival voor vrouwen die van vrouwen houden: een reeks evenementen waarmee diversiteit in de publieke sfeer gepromoot wordt
- “Dames gaan ervoor – film – debat over vrouwen en diversiteit”: Films en debatten die het engagement van vrouwen in het openbare leven in de kijker zetten

Totaal budget gesubsidieerde activiteiten: 273.196 €

Budget communicatie-campagne en logistieke organisatie openings- en slotevent: 213.832 €.



## PRIORITAIR DOMEIN 9: MENSENRECHTEN VAN VROUWEN

### 1. SENSIBILISATIECAMPAGNE HATECRIMES

Hatecrimes is een zeer actueel probleem, ook in Brussel. Een hatecrime of een haatmisdrijf is een criminele daad die gepleegd wordt vanuit een discriminerende gedachte: een van de redenen die de dader aanzet tot het misdrijf is een (reële of vermeende) eigenschap van het slachtoffer, bijvoorbeeld zijn of haar seksuele oriëntatie, genderidentiteit, etnisch-culturele afkomst, geslacht of handicap. Het slachtoffer wordt eruit gepikt omdat hij of zij tot een specifieke groep behoort. De boodschap wordt niet tot het slachtoffer als individu gericht maar tot de gehele bevolkingsgroep waartoe hij of zij behoort. Een haatmisdrijf kan zowel fysiek, psychologisch, verbaal als seksueel zijn en kan plaatsvinden in de privésfeer, of op openbare plaatsen.

Na een sensibilisatiecampagne in 2011 om slachtoffers van homofobe haatmisdrijven aan te zetten om klacht in te dienen bij de politie, werd er in 2012 een grootschalige sensibilisatiecampagne gevoerd met betrekking tot geweldvormen op basis van verschillende discriminatiegronden: racisme, seksisme en homo-, lesbo- en transfobie. Deze campagne riep de Brusselse bevolking op om niet onverschillig of lijdzaam toe te kijken, maar wel zelf verantwoordelijkheid nemen door een duidelijk standpunt in te nemen: Brusselaars worden opgeroepen “neen” te zeggen tegen discriminatie en geweld ingegeven door haat.

Via een grootschalige postercampagne, een specifieke website, een facebookpagina en een radiospot werd het grote publiek ervan bewust gemaakt dat haatmisdrijven zich ook tegen hen kunnen richten, en werden ze expliciet uitgenodigd hiertegen openlijk standpunt in te nemen (“Meld geweld. Seksisme, Racisme, Homo-, Lesbo-, Transfobie. Wees niet medeplichtig!”)

Dit is dus geen campagne exclusief gericht op hatecrimes ingegeven voor seksisme, maar het is 1 van de duidelijk aanwezige thema's, zowel in de visual als in de slogan. Voor geweld omwille van seksuele oriëntatie en seksuele identiteit werd er via de slogan expliciet aandacht gevraagd voor homo-, lesbo- en transfobie. In alle visuals zijn ook telkens 2 jongens en 1 meisje te zien.

Wegens het grote succes van de campagne in juni-juli 2012, kwam er nog een vervolg: een postercampagne rond de eindejaarsperiode (rond de Brusselse kerstmarkt).

Totale budget van de campagne (2 luiken): 172.774 €.



### 2. SENSIBILISATIE-ACTIE HOMOFOBIE

De Internationale Dag tegen Homofobie, jaarlijks op 17 mei, is een dag waarop LGBT-organisaties internationaal aandacht vragen voor het verschijnsel homohaat. In samenwerking met Brusselse organisaties die ijveren voor gelijke rechten voor HoliB's en Transgenders werden op diverse plaatsen in Brussel 10.000 'regenbooglintjes' verdeeld onder de bevolking n.a.v. de Internationale dag tegen homo-, lesbo- en transfobie op 17.05. De regenbooglintjes werden voorzien van een postkaart met meer uitleg over het hoe en waarom van de campagne. Om aandacht te vragen voor zowel onverdraagzaamheid ten aanzien van homokoppels als lesbische koppels, werden er 2 versies van de postkaart gedrukt (een versie met twee vrouwen onder een regenboogparaplu, en een versie met twee mannen)

Budget: 10.497 €.

### 3. INTEGRALE TOEGANKELIJKHEID

In 2012 werd de gewestelijke coördinatie voor integrale toegankelijkheid opgericht. Samen met professionelen, gebruikers en experts zal de coördinatie acties en projecten ontwikkelen om van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een integraal toegankelijke regio te maken.

#### **Wat is toegankelijkheid?**

*De mogelijkheid om voor iedereen op elk moment en in alle veiligheid: op een gelijkwaardige & autonome manier toegang te hebben tot het maatschappelijke leven, om zich te verplaatsen, om alle plaatsen, diensten, producten en activiteiten aangeboden door de samenleving te kunnen gebruiken en begrijpen.*

*(Definitie van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding)*

Toegankelijkheid is dus een basisvoorwaarde om een evenwaardig leven te kunnen leiden in de samenleving en betreft dus niet alleen mensen met een beperking, maar ook andere doelgroepen, denk maar aan ouders met kinderen (kinderwagens), zwangere vrouwen, ouderen, enz... De sleutel tot een volwaardige integratie en participatie, de grond voor gelijke rechten en gelijke kansen voor iedereen, ligt in een integraal toegankelijke leefomgeving.

Het is dus essentieel om steeds rekening te houden met gender, ook binnen de toegankelijkheidsproblematiek.

Zo werd er bij de oprichting van het regionale overlegplatform voor integrale toegankelijkheid in september 2012 over gewaakt dat mannen en vrouwen evenwichtig vertegenwoordigd waren in dit platform: er zijn 14 mannelijke en 23 vrouwelijke leden. Via overleg met de Brusselse professionals, functionarissen en vzw's die deel uitmaken van dit platform, zullen er concrete acties uitgewerkt worden, voornamelijk gericht op sensibilisering en vorming van alle betrokken actoren in het veld.

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN MEDIA

### JONGEREN EN BEELDVORMING OVER V/M

Aangezien beeldvorming een grote invloed heeft op onze meningen en verwachtingen ten aanzien van vrouwen en mannen, en dat we ons daarvoor meestal niet echt bewust van zijn, is het essentieel hieraan aandacht te geven. Met dit project, gedragen door de Nederlandstalige Vrouwenraad, werd gewerkt met een 240-tal uit de 3e graad van het secundair onderwijs, waarvan ongeveer evenveel jongens als meisjes. Zij werden via workshops bewust gemaakt van de invloed die beeldvorming via de media, film, videoclip enz. in hun dagelijkse leven heeft op hun kijk op vrouwen & mannen in de samenleving. Om hen nog meer te motiveren om rond dit thema te werken, werden er vervolgens met hen 6 videoclips gerealiseerd die uiting gaven aan hun eigen visie op man-vrouw gelijkheid. De resultaten van dit project, en de ervaringen van de jongeren, werden toegelicht tijdens een colloquium ter gelegenheid van de internationale vrouwendag, op 8/3/2012: "Brusselse jongeren als filmmakers, hun visie op de beeldvorming over V(rouwen)/M(annen)". Er waren zo'n 120 aanwezigen: vertegenwoordigers uit het onderwijs, socio-culturele organisaties, overheid en gemeenschapscentra. Hiernaast werd ook nog een evenement op maat van de jongeren georganiseerd op 9 maart: vertoning van alle videoclips (zodat ze de resultaten van de andere deelnemende jongeren konden zien), gevolgd door een fuif.

Budget: 49.575 €

## VOORUITZICHTEN

Naar analogie met het werkingsverslag op het einde van gesubsidieerde projecten van verenigingen, zal ook voor overheidsopdrachten een standaardfiche worden opgemaakt die moet worden afgeleverd bij het einde van de opdracht, en waarin onder andere concrete gegevens zullen worden gevraagd over de resultaten van de opdracht in termen van gender (bv. het aantal m/v deelnemers aan het project, aantal v/m van de doelgroep dat via het project bereikt werd, het m/v beeld in het verspreide communicatiemateriaal, enz.).

PEKINGCORRESPONDENTE

Katrien Lefever

Cel Gelijke Kansen

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

02 800 36 52

klefever@mbhg.irisnet.be





# BEVOEGDHEID: OPENBAAR AMBT

## CONTEXT

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt het beleid inzake openbaar ambt uitgevoerd door het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MBHG) en de verschillende instellingen van openbaar nut (ION's) van het Gewest.

Dit onderdeel behelst uitsluitend het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar het beleid inzake openbaar ambt door verschillende directies uitgevoerd wordt, met name door de directie Ambtenarenzaken, de directie Human Resources en Gelijke Kansen (DHRGK), de directie Personeelsbeheer en de directie Bezoldigingen en Pensioenen. Van deze vier directies spelen de directie Ambtenarenzaken en de DHRGK de belangrijkste rol op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Bovenop de algemene rol van de directie Ambtenarenzaken en de DHRGK bij de totstandkoming van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het MBHG, zijn er een aantal structuren opgezet die specifiek bestemd zijn voor de ondersteuning van het beleid inzake gelijke kansen en diversiteit in het MBHG (in het kader van de ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en voor de strijd tegen discriminatie in het openbaar ambt in het Brussels Gewest). Het gaat om de diversiteitsmanager, de adjunct-diversiteitsmanager en de interne begeleidingscommissie 'Gelijkheid van kansen en diversiteit'<sup>76</sup>. In 2011 werden daar de Pekingcorrespondenten (belast met het opstellen van dit rapport) aan toegevoegd. Op 15 maart 2011 werd het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 goedgekeurd, waardoor de diversiteitsmanager en de begeleidingscommissie aan de slag kunnen gaan en het diversiteitsplan van het ministerie ten uitvoer kunnen brengen.

Sinds 2006 stelt het MBHG immers actieplannen voor gelijkheid van kansen en diversiteit op, die betrekking hebben op een periode van twee jaar en die concrete acties omvatten ter bevordering van gelijkheid van kansen en diversiteit in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bepaalde acties van dit plan zijn specifiek gericht op het creëren van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het MBHG.

Op 29 maart 2012 heeft het Brussels Parlement zijn goedkeuring gehecht aan de ordonnantie houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Opdat deze ordonnantie in de volgende legislatuur in werking zou treden, dienen er

echter uitvoeringsbesluiten te worden goedgekeurd. In het ministerie werd eind 2010 al van start gegaan met de voorbereiding van de ordonnantie Gendermainstreaming. Er werden zes proefprojecten met betrekking tot de integratie van de genderdimensie opgestart en het ministerie heeft een procedure ontwikkeld die alle administratieve eenheden kunnen gebruiken om gendermainstreaming op te nemen in hun werkprocessen.

Sinds de uitvoering van het diversiteitsbeleid in het MBHG worden de acties van het diversiteitsplan gefinancierd via de basisallocatie 'Gelijke kansen', die eveneens dient om projecten te financieren die bestemd zijn om de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te sensibiliseren voor gelijke kansen en diversiteit. In de loop van 2012 werden alle projecten die tot doel hadden om in het MBHG meer gelijkheid te creëren tussen mannen en vrouwen of om gendermainstreaming te integreren, gefinancierd via de basisallocatie 'Algemene kosten' van het ministerie.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 8: INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

De directie Human Resources en Gelijke Kansen stelt elk jaar een statistisch verslag op over de personeelsleden. Het statistisch verslag 2012 is een weergave van de gegevens van de maand december 2012 en bevat naar geslacht uitgesplitste gegevens.

#### 1. VERDELING VAN HET PERSONEEL VOLGENS HET GESLACHT PER NIVEAU, PER GRAAD EN PER RANG

##### Niveau A

	V	%	M	%	Totaal	%
Secretaris-generaal	A7		1	100,00%	1	0,14%
Adjunct-secretaris-generaal	A6		1	100,00%	1	0,14%
Directeur-generaal	A5	1	4	20,00%	5	0,69%
Ingenieur-directeur	A3		4	100,00%	4	0,56%
Directeur	A3	4	21	16,00%	25	3,47%
	<b>Totaal A3</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>13,8 %</b>	<b>29</b>	<b>4,03%</b>
Eerste ingenieur	A2		3	100,00%	3	0,42%
Eerste attaché	A2	21	49	30,00%	70	9,72%
	<b>Totaal A2</b>	<b>21</b>	<b>52</b>	<b>28,8%</b>	<b>73</b>	<b>10,14%</b>
Ingenieur	A1	19	39	32,76%	58	8,06%
Attaché	A1	284	269	51,36%	553	76,81%
	<b>Totaal A1</b>	<b>303</b>	<b>308</b>		<b>611</b>	<b>84,86%</b>
<b>Totaal</b>		<b>329</b>	<b>391</b>	<b>45,69%</b>	<b>720</b>	<b>100%</b>

##### Niveau B

	V	%	M	%	Totaal	%
Assistent	B1	141	194	42,09%	335	100%
	<b>Totaal</b>	<b>141</b>	<b>194</b>	<b>42,09%</b>	<b>335</b>	<b>100%</b>

##### Niveau C

	V	%	M	%	Totaal	%
Eerste adjunct	C2	9	6	60%	15	3,30%
Adjunct	C1	309	131	70,23%	440	96,70%
	<b>Totaal</b>	<b>318</b>	<b>137</b>	<b>69,89%</b>	<b>455</b>	<b>100%</b>

##### Niveau D

	V	%	M	%	Totaal	%
Eerste klerk	D2	6	6	100%	6	4,08%
Klerk	D1	96	45	68,09%	141	95,92%
	<b>Totaal</b>	<b>102</b>	<b>45</b>	<b>69,39%</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

##### Niveau E

	V	%	M	%	Totaal	%
Eerste beambte	E2		1	100%	1	0,74%
Beambte	E1	71	64	52,59%	135	99,26%
	<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>65</b>	<b>52,59%</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

Deze gegevens geven duidelijk weer dat er weinig vrouwen zijn in de drie hoogste rangen van de hiërarchie van het MBHG. Deze gegevens zijn niet veranderd ten opzichte van vorig jaar aangezien er geen bevorderingsprocedures plaatsgevonden hebben. We stellen dus vast dat 86% van de ambtenaren van rang A3 en 71% van de ambtenaren van rang A2 van het mannelijk geslacht zijn. Deze cijfers houden geen rekening met de hogere ambten die tijdelijk aan personeelsleden werden toegekend. Het jaar 2012 werd echter gekenmerkt door een vernieuwing van de Directieraad via de toekenning van meerdere mandaten van rang A5, waarvan één toegekend werd aan een vrouw; dit brengt het aandeel van vrouwelijke ambtenaren in rang A5 op 20%.



We stellen ook vast dat vrouwen in de minderheid zijn in de niveaus A en B (respectievelijk 45,69% en 42,09%) en in de meerderheid in de niveaus C, D en E (respectievelijk 69,89%, 69,39% en 52,21%). Er dient opgemerkt te worden dat de bevorderingen voor de rangen B2, C2, D2 en E2 in 2012 van start gingen. Eind 2012 waren de resultaten daarvan echter nog niet bekend.

Part des femmes dans les différentes administrations<sup>77</sup>

	V	%	M	%	Totaal	%
BROH	192	59,44%	131	40,56%	323	18,01%
BUV	200	37,66%	331	62,34%	531	29,62%
BEW	171	60,42%	112	39,58%	283	15,78%
BFB	43	55,13%	35	44,87%	78	4,35%
BGF	56	65,12%	30	34,88%	86	4,80%
BPB	56	50,91%	54	49,09%	110	6,13%
SG	243	63,61%	139	36,39%	382	21,31%
<b>Totaal</b>	<b>961</b>	<b>53,60%</b>	<b>832</b>	<b>46,40%</b>	<b>1793</b>	<b>100,00%</b>

Als we bekijken hoe de verhouding van mannen en vrouwen in de verschillende besturen eruit ziet, stellen we vast dat vrouwen in alle besturen in de meerderheid zijn, behalve in het BUV, waar ze sterk in de minderheid zijn (slechts 37,66%) en in het BPB, waar de verhouding zo goed als in evenwicht is met 50,91% vrouwen.

## 2. OPLEIDING

	Aantal personeelsleden	Aantal personeelsleden die een opleiding kregen	%
Vrouwen	961	722	75,13%
Mannen	832	636	76,44%
<b>Totaal</b>	<b>1793</b>	<b>1358</b>	<b>75,74%</b>

Wat de opleidingen betreft, stelt men vast dat de opleidingspercentages van mannen en vrouwen vrij gelijkaardig zijn: 75,13% van de vrouwen en 76,44% van de mannen hebben in 2012 minstens één opleiding gevolgd.

Verder heeft het ministerie in 2012 voor het eerst een integraal statistisch verslag opgesteld over de diversiteit van zijn personeel. Dit verslag bevat informatie over de verschillende doelgroepen van het diversiteitsbeleid dat in het MBHG gevoerd wordt (mannen en vrouwen, personen met een

handicap, laaggeschoolde jongeren, min 26-jarigen en 55-plussers). Dit verslag betreft de gegevens van december 2011 en omvat gedetailleerde statistische analyses over de situatie van mannen en vrouwen in het licht van verschillende dimensies: niveau, graad, rang, statuut, taalrol, leeftijds categorie, indienstneming, aanwerving, benoeming, mutatie, prestatiestelsel, verlof, opleiding. Het geeft ook een beeld over de evolutie van de verdeling van de personeelsleden volgens geslacht in de voorbije tien jaar. De statistische analyses die uitgevoerd werden voor de andere doelgroepen bevatten eveneens de variabele geslacht. Het integrale verslag werd intern verspreid naar alle verantwoordelijken van een administratieve eenheid en buiten het ministerie naar alle diversiteitsmanagers van de instellingen van openbaar nut van het Gewest. Het is ook terug te vinden op het intranet van het ministerie. De bedoeling is om het statistisch verslag over de diversiteit van het personeelsbestand om de twee jaar bij te werken en heruit te geven.

## 3. JAARVERSLAG VAN HET OBSERVATORIUM VOOR DE WERKGELEGENHEID

De directie Ambtenarenzaken werkt mee aan het opstellen van het jaarverslag van het Observatorium voor de Werkgelegenheid, dat sinds 2001 jaarstatistieken aanbiedt over de personeelsleden van alle instellingen (ministerie en instellingen van openbaar nut) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Eind 2011 werd deze opdracht verbeterd door een tweede, meer gedetailleerd verslag aan de Regering voor te stellen, dat onder andere een meerjarentabel bevatte met gegevens over de evolutie van het personeel met name per statuut, per niveau en op basis van de verdeling tussen vrouwen en mannen.

<sup>77</sup> | BROH: Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting; BUV: Bestuur Uitrusting en Vervoer (Mobiël Brussel); BEW: Bestuur Economie en Werkgelegenheid; BFB: Bestuur Financiën en Begroting; BGF: Bestuur Gewestelijke Fiscaliteit; BPB: Bestuur Plaatselijke Besturen; SG: Secretariaat-generaal.

## 4. COÖRDINATIE VAN HET PROJECT GENDERMAINSTREAMING

Het project **Gendermainstreaming**, opgezet eind 2010, werd voortgezet in 2012. Eind 2010 werden er pilootprojecten opgestart in zes pilooteenheden<sup>78</sup> van het MBHG (één per bestuur) om een implementatieplan te ontwikkelen voor de integratie van de genderdimensie in één of meer van hun werkprocessen. Hierbij werden de deelnemers aan de pilootprojecten begeleid door de vzw Genderatwork, specialist op het vlak van de genderproblematiek. Toen het project zes maanden aan de gang was, heeft elk van de pilooteenheden een langetermijnplan uitgewerkt om gendermainstreaming uit te breiden binnen de eenheid (implementatieplan). De werkgroepen van de zes pilooteenheden hebben verschillende uit te voeren acties opgenomen in hun implementatieplan, zoals het toevoegen van de variabele 'geslacht' in de formulieren, om naar geslacht uitgesplitste statistieken te verkrijgen en deze te kunnen analyseren, en om de variabele gender in bepaalde types van openbare aanbestedingen of in projectoproepen te kunnen opnemen. De inhoud van de acties die in het kader van deze pilootprojecten werden uitgevoerd wordt in detail beschreven in de bijdragen in kwestie.

In 2012 ging de cel Gelijke Kansen door met het superviseren van het pilootproject Gendermainstreaming door ondersteuning te bieden aan de verantwoordelijken van de pilootprojecten in de verschillende besturen en door de ordonnantie Gendermainstreaming voor te bereiden. De werkzaamheden die uitgevoerd worden in de verschillende werkgroepen vormen een essentiële voorbereiding voor de uitvoering van de ordonnantie. De onderwerpen die behandeld worden in de verschillende werkgroepen zouden het immers mogelijk moeten maken om concrete tools te ontwikkelen die door het volledige ministerie gebruikt kunnen worden eens de ordonnantie in werking is getreden (tool voor de integratie van de gender-

dimensie in de openbare aanbestedingen, in de communicatie, genderbudgeting-methode, expertise op het vlak van gender en statistiek, ...).

Het ministerie is overigens in 2012 begonnen met het opstellen van een uitvoeringsbesluit voor de ordonnantie Gendermainstreaming.

## 5. INTERNATIONALE VROUWENDAG

Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag werd er een bijzondere communicatieactie gevoerd op het intranet van het MBHG. De bedoeling van deze actie met als titel '**Internationale Vrouwendag: Het is ook een mannenzaak...**' was om aan te tonen dat mannen ook een rol te vervullen hebben in de bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Zo hebben zeven mannen die uiteenlopende functies bekleden binnen de administratie toegezegd om zichzelf bloot te geven en hun visie te geven over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de rol die mannen kunnen spelen om tot meer gelijkheid te komen. Door te aanvaarden om zich publiekelijk in te zetten voor meer gelijkheid, hebben deze mannen een sterke boodschap overgebracht: 'Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een zaak van iedereen. Het is dus ook een mannenzaak!' De interviews met deze mannen en hun foto's werden op het internet geplaatst tijdens de week van 8 maart en werden vervolgens ondergebracht in de rubriek Gelijke Kansen van het intranet van het ministerie. Het is interessant om op te merken dat, hoewel het initiatief in het algemeen positief onthaald werd, sommige geïnterviewde mannen nadien het slachtoffer werden van spotternijen of negatieve uitlatingen vanwege hetgeen ze tijdens het interview gezegd hadden.

## 6. DAG VAN DE DIVERSITEIT

Op 22 oktober 2012 organiseerde het MBHG zijn eerste 'Dag van de diversiteit'. Die dag werden in verschillende uiteenzettingen de drie grote uitdagingen van het diversiteitsbeleid in het ministerie toegelicht:

- het diversiteitsbeleid ten aanzien van personen van vreemde origine;
- gendermainstreaming;
- een beleid ten aanzien van de seksuele geaardheid op de werkvloer.

Het deel over gendermainstreaming bestond uit drie uiteenzettingen:

- een voorstelling van de gendermainstreaming-pilootprojecten binnen het MBHG door de vzw Genderatwork;
- een voorstelling van het project 'Gender en urbanisme' door Irène Zeilinger van de vzw Garance;
- een uitwisseling van gebruiken inzake gendermainstreaming met de stad Berlijn.

De ochtend werd beëindigd met een fotoworkshop met de deelnemers rond het thema diversiteit. In totaal schreven 174 personen zich in voor de Dag van de diversiteit. Van deze 174 personen waren er 116 personeelsleden van het ministerie en 58 externe personen (diversiteitsverantwoordelijken van andere administraties). In het tijdschrift van het ministerie, Iris info, is er een artikel verschenen met de inhoud van deze dag.

<sup>78</sup> | Pilooteenheden: directie Externe Betrekkingen (SG); directie Specifieke Initiatieven (BPB); directie Inkoop (BGF); directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie (dienst Arbeidsvergunningen) en directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (cel controle) (BEW); directie Beleid en directie Taxi's (BUV); directie Monumenten en Landschappen (BROH).

## PRIORITAIR DOMEIN 6: VROUWEN EN ECONOMIE

### 1. TELEWERK

Na de goedkeuring van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 03/05/2012 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 23/05/2012) dat de beginselen van telewerken vastlegt, werd de directie Human Resources en Gelijke Kansen in 2012 belast met de invoering van het telewerk. Om te mogen telewerken, moesten de personeelsleden een aanvraagformulier invullen waarbij ze de keuze hadden tussen drie mogelijke types van telewerk, met name:

- structureel telewerk (een of maximaal twee dagen per week);
- occasioneel telewerk (maximaal drie dagen per maand);
- mobiel telewerk (voor mobiele werknemers: thuis werken voor of na een opdracht buiten de lokalen van de werkgever).

Het formulier diende uiterlijk op 30 september 2012 ingediend te zijn. Eind 2012 werden de personeelsleden op de hoogte gebracht van de beslissing betreffende hun aanvraag tot telewerk.

De directie Human Resources en Gelijke Kansen heeft naar geslacht uitgesplitste statistieken betreffende telewerk opgesteld. In totaal ontving de directie Human Resources en Gelijke Kansen in september 2012 **301 aanvragen**. Van deze 301 aanvragen waren er 194 afkomstig van vrouwen en 107 van mannen. Men kan dus stellen dat grosso modo 2 op 3 telewerkaanvragen ingediend werden door vrouwen.

Naar aanleiding van de beslissing van de Directieraad kregen 251 personen eind 2012 de toelating om te telewerken. De verdeling volgens geslacht van deze telewerkers ziet eruit als volgt:

Type telewerk	Structureel	Occasioneel	Mobiel
Vrouwen	78	85	6
Mannen	44	31	7
Totaal: 251	122	116	13

Voor mobiel telewerk is de man-vrouwverhouding ongeveer in evenwicht, met 6 vrouwelijke telewerkers tegenover 7 mannelijke. Van de structurele telewerkers zijn er 78 (hetzij 63,9%) van het vrouwelijke geslacht. Het verschil is nog groter bij het occasionele telewerk: 73,3% van de occasionele telewerkers is van het vrouwelijke geslacht.

### 2. CRÈCHE VAN HET MINISTERIE

De directie Ambtenarenzaken ziet nog steeds toe op het budget van de crèche van het ministerie die sinds 2004 operationeel is. De crèche blijft een positieve rol spelen in de verbetering van de verhouding tussen het privéleven en het beroepsleven van de personeelsleden van het MBHG die kinderen hebben.

## PRIORITAIR DOMEIN 7: DEELNAME EN BESLUITVORMING

### TOP SKILLS-PROJECT

Een van de acties van het diversiteitsplan 2012-2013 was de vrouwelijke ambtenaren van het MBHG op de hoogte te brengen van het Selorproject Top Skills. Daartoe stuurde het ministerie begin 2012 een mail naar alle vrouwen die voldeden aan de voorwaarden om deel te nemen aan het Top Skills-project, waarin meegedeeld werd dat de inschrijvingen voor de vierde editie van het Selorproject Top Skills op 20 maart 2012 geopend zouden worden. Selor heeft het Top Skills-project ontwikkeld om vrouwen bewust te maken van hun capaciteiten door hun een bilan van managementcompetenties aan te bieden dankzij een simulatie van een selectie van top managers. Concreet bestaat de proef in de evaluatie van managementcompetenties zoals flexibel en vernieuwend denken, visie en integrerend vermogen, verantwoordelijkheidszin en initiatief nemen,... De deelnemers worden in situaties geplaatst die identiek zijn aan die tijdens een echte managementselectie.

Uiteindelijk hebben 153 Franstalige en 8 Nederlandstalige vrouwen van het ministerie zich kandidaat gesteld (op 298 potentiële kandidates) en werden er 3 vrouwen geselecteerd om effectief deel te nemen aan het project (voor 15 Franstalige en 15 Nederlandstalige beschikbare plaatsen voor de volledige ambtenarij en de Belgische privésector). Dit toont aan dat de vrouwen binnen het ministerie veel belangstelling hebben voor managementfuncties.

## PRIORITAIR DOMEIN 10: VROUWEN EN MEDIA

In maart 2012 werd er ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag een **Middag van de Gelijkheid** georganiseerd, met als thema de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de moderne reclame. De bedoeling ervan was om de stereotypen hieromtrent te doorbreken, maar ook om de vooruitgang op dit vlak aan te tonen. In totaal namen 56 personen deel aan deze Middag van de Gelijkheid, onder wie 45 vrouwen en 11 mannen. Van deze 56 personen hebben er 38 deelgenomen aan een evaluatie-enquête over de Middag. 84,2% van de respondenten denkt dat ze naar aanleiding van deze Middag van de Gelijkheid reclame met andere ogen zullen bekijken.

73,7% van de respondenten denkt dat deze Middag hen bewustgemaakt heeft van bepaalde stereotypes over mannen en vrouwen die ze zelf zouden hebben.

86,9% van de respondenten vindt dat deze Middag bij hen nieuwe gedachten heeft opgewekt over het beeld dat van mannen en vrouwen geschetst wordt en over de relaties tussen mannen en vrouwen.

## VOORUITZICHTEN

In 2013 zal de basis ontwikkeld moeten worden van een strategie voor de toepassing van de ordonnantie Gendermainstreaming door de uitvoeringsbesluiten van de ordonnantie voor te bereiden, door de tools voor de veralgemening van gendermainstreaming te verfijnen en te verspreiden en door de toepassing van genderbudgeting voor te bereiden.

Daarnaast zal in 2013 ook het actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit 2014-2015 voorbereid worden, wat de mogelijkheid biedt om er nieuwe acties in op te nemen voor de verdere ontwikkeling van de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen het MBHG.

De verschillende besluiten die de Regering in samenwerking met de directie Ambtenarenzaken opstelde, werden niet opgesteld vanuit een genderbenadering aangezien de teksten inzake het statuut altijd op neutrale wijze worden geredigeerd, waarbij de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in principe niet in aanmerking genomen worden.

Samen met de directie Ambtenarenzaken gaat de Regering evenwel door met de omvangrijke hervorming van de statuten van de personen die tewerkgesteld zijn in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarbij de bepalingen op algemene wijze herzien zullen worden. Ondanks het neutrale karakter van de teksten met betrekking tot gender zal deze globale herziening van de statutaire bepalingen het mogelijk maken om, via een transversale analyse van deze bepalingen, eventuele nog bestaande ongelijkheden aan het licht te brengen en te corrigeren.

Er werd onder andere beslist om de verschillende graden die personeelsleden kunnen bekleden te vervrouwelijken (bijvoorbeeld: in het huidige statuut wordt er uitsluitend gebruik gemaakt van de 'mannelijke' versie om te verwijzen naar de graad van directeur. Na de invoering van het nieuwe statuut zal bijvoorbeeld de

term 'directrice' een officiële benaming zijn.

Daarnaast is men ook van plan om voor sommige bevorderingen, op voorwaarde dat dit deel van de wijzigingen wordt goedgekeurd, voorrang te geven aan het minst vertegenwoordigde geslacht in geval van gelijke rangschikking van verschillende kandidaten.

Tot slot zullen de bevorderingscommissies op evenwichtige wijze worden samengesteld met betrekking tot het geslacht (1/3 – 2/3-verhouding) en zijn er positieve acties gepland voor de aanstelling van de mandaathouders.

### PEKINGCORRESPONDENTEN

#### Mélina Vanden Borre

Directie Human Resources en Gelijke Kansen  
Cel Gelijke Kansen  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
02 800 36 58  
mvandenborre@mrbc.irisnet.be

#### André Bellefroid

Directie Ambtenarenzaken  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
02 800 37 31  
abellefroid@mrbc.irisnet.be

# BEVOEGDHEID: ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING

---

## CONTEXT

De cel Administratieve Vereenvoudiging en E-government (AVEG) is een transversale dienst van het Secretariaat-generaal van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MBHG). De acties van deze cel zijn gericht op alle besturen van het ministerie en op alle gewestelijke instellingen van openbaar nut (ION's), op alle ambtenaren ongeacht hun geslacht of gender.

## ACTIES EN RESULTATEN

### PRIORITAIR DOMEIN 2: VROUWEN EN ONDERWIJS

In 2012 organiseerde de cel twee types opleidingen: opleiding over de 'Geengedoe-test'<sup>79</sup> en opleiding over het elektronische beheer van overheidsopdrachten (e-Procurement).

De eerste opleiding werd gevolgd door 31 vrouwen en 23 mannen, de tweede door 15 vrouwen en 13 mannen.

Aangezien er nauwelijks verschil zit op het deelnamegehalte van mannen en dat van vrouwen kan men stellen dat er voor deze opleidingen geen man-vrouwdiscriminatie is.

## VOORUITZICHTEN

- In dezelfde lijn als de 'Geengedoe-test', moet er nog een tweede test ontwikkeld worden, met name de 'gendertest'. Deze test zal moeten voorkomen dat er man-vrouwongelijkheden zouden opduiken in de nieuwe reglementaire teksten;
- De cel zal bijzondere aandacht besteden aan haar communicatie om te voorkomen dat er genderstereotypen in opduiken;
- In het kader van de vereenvoudiging van de externe formulieren van het MBHG en de ION's werd vastgesteld dat het de laatste jaren de tendens was om het vakje te schrappen waarin het geslacht van de aanvrager ingevuld moet worden. Enkel de directie Monumenten en Landschappen (pilot van het project Gendermainstreaming in het MBHG) besteedt bijzondere aandacht aan dit onderwerp. Met het oog op de toepassing van de ordonnantie Gendermainstreaming en op de verplichting om alle statistieken naar geslacht uit te splitsen, zal de cel ervoor zorgen dat het vakje waarin het geslacht van de aanvrager ingevuld moet worden, voorkomt op de externe formulieren van het MBHG en de ION's.

PEKINGCORRESPONDENTE

---

**Amélie Marotte**

Cel Administratieve Vereenvoudiging en E-gov  
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
02 800 35 57  
amarotte@mrbc.irisnet.be

79 | Europa vraagt om verschillende tests in te voeren die toegepast moeten worden op de ontwerpen van toekomstige regelgevingen alvorens deze gestemd worden. Deze testen streven verschillende doelen na. In 2011 heeft de cel AVEG de 'Geengedoe-test' ontworpen om de toevoeging van nieuwe administratieve lasten op te sporen en te verminderen. In 2012 heeft de cel deze tool gepromoot, meer bepaald door opleidingen te bieden aan ambtenaren die deze tool zullen moeten gebruiken.



# Staatssecretaris Christos Doulkeridis

---



Bevoegdheden:

- Huisvesting (MBHG en BGHM)
- Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)



# BEVOEGDHEID: HUISVESTING

## • DIRECTIE HUISVESTING VAN HET MBHG

### CONTEXT

De gewestelijke politiek inzake huisvesting past de principes i.v.m. gelijke rechten voor alle burgers rigoreus toe, met name artikel 10 en de invoering van artikel 11bis die de gelijkheid tussen man en vrouw expliciet opnemen, sinds de wijzigingen van de Grondwet van 21 februari 2002.

In dit kader verzekert de Directie Huisvesting het beheer van de programma's tot verbetering van de levensomstandigheden van de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met name de woonomstandigheden. Dat beleid dekt een ruime problematiek, gaande van sociale huisvesting tot renovatiepremies.

Naar aanleiding van het Pekingrapport merken we bepaalde doelstellingen op van de Directie Huisvesting die bijzonder gevoelig liggen met betrekking tot de moeilijkheden waarmee vrouwen te kampen hebben. De problematiek van slechte huisvesting treft grotendeels het vrouwelijk publiek, want zij zijn vaker blootgesteld aan materiële armoede dan mannen. Daar zijn meerdere redenen voor: men stelt bijvoorbeeld vast dat het gemiddeld inkomen van mannen – met gelijke kwalificaties – systematisch hoger is dan dat van vrouwen. Sedert enkele jaren stijgt het aantal eenoudergezinnen gevoelig en sneller dan het aantal alleenstaanden. Ons land telt 9,5 alleenstaande moeders tegenover 3,6 alleenstaande vaders. En ongeveer 90% van de alleenstaande ouders zijn vrouwen (Studiedienst van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, 2007).

Via de evaluatie van de sociale en demografische kenmerken van zijn bevolking past het Gewest de productie en het beheer van gesubsidieerde openbare woningen aan. Uit deze analyses blijkt dat de eenoudergezinnen en de grote gezinnen meer moeilijkheden ondervinden om zich te huisvesten dan andere. Bijgevolg wordt een deel van de openbare woningen in aanbouw aangepast aan deze personen op het vlak van afmetingen en indeling van de woonruimte.

Dit voorbeeld toont aan dat het Gewest zijn aanbod aanpast aan de reële kenmerken van de bevolking op zijn grondgebied, zonder daarbij positief te discrimineren in de strikte zin van het woord. Op die manier kunnen de personen die het meest blootgesteld worden aan sociale uitsluiting beter beschermd worden.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 1 : VROUWEN EN ARMOEDE

In de strijd tegen armoede is de vraag met betrekking tot vrouwen onmiskenbaar geworden na de vaststelling dat het aantal vrouwen in een armoedesituatie toeneemt.

De combinatie van een hogere werkloosheidsgraad, lagere gemiddelde inkomens, een moeilijkere afstemming van de arbeidstijden in de gezinnen en het feit dat er meer alleenstaande oudere vrouwen zijn wordt vertaald in een hoger risico om in armoede te vervallen voor vrouwen dan voor mannen.

Bovendien stelt men vast dat het aantal eenoudergezinnen de laatste jaren stijgt. In Brussel bestaat meer dan één op twee gezinnen uit slechts één persoon<sup>80</sup>. Deze ouder is in de overgrote meerderheid van de gevallen (72,5%) een vrouw<sup>81</sup>.

Dit heeft een logisch gevolg: armoede bij vrouwen heeft ernstige consequenties op vlak van woonomstandigheden. Te meer als men weet dat de huisvestingsprijzen in Brussel een steeds zwaardere last vormen voor lage inkomens<sup>82</sup>.

Een bepaald aantal acties focust op de verlaging van de financiële toegangsdrempel tot huisvesting. Men moet benadrukken dat deze acties niet specifiek vrouwen beogen, maar deze acties hebben vaak de bedoeling personen te emanciperen en dus indirect de leefomstandigheden van vrouwen te verbeteren.

80 | Welzijns- en gezondheidsatlas van Brussel-Hoofdstad, 2006

81 | Op. cit.

82 | Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, Brussels rapport over de staatsarmoede, 2007.

Deze acties richten zich op :

- Financiering van de huurtoelage via de gemeenten
- Verhuis- en Installatietoelages (VIBH)
- Steun aan Verenigingen voor Integratie via Huisvesting (VIVH)
- Sociale Verhuurkantoren (SVK)

Vrijgemaakt budget in 2012 :

33.000 € (bedrag toegekend aan de gemeenten voor huurtoelagen)

8.400.000 € (bedrag toegekend aan de begunstigden van de VIBH)

2.335.633 € (bedrag toegekend aan de Verenigingen voor integratie via Huisvesting)

7.250.000 € (bedrag toegekend aan de SVK)

In termen van geslacht komt het er voor dit type van uitgaven op aan om na te gaan of mannen en vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn onder de financiële begunstigden van die fondsen. Indien de doelgroep samengesteld is uit 50% mannen moet zich dat weerspiegelen in de groep begunstigden. Indien de doelgroep ongelijk verdeeld is – zoals in het geval van de eenoudergezinnen waarbij tussen de 75% en de 80% (volgens de bron<sup>83</sup>) van de gezinnen alleenstaande vrouwen zijn – diezelfde verdeling zou moeten terug te vinden zijn in de groep begunstigden. Een onevenwicht is slechts aanvaardbaar indien er sprake is van een specifiek beleid dat de een of andere doelgroep beoogt.

Om de impact van een bepaald beleid te kunnen evalueren moet er kwalitatieve en kwantitatieve informatie voorhanden zijn. De statistieken op basis van geslacht zijn dus slechts een begin, maar vormen zeker een cruciale etappe die voortdurend in de praktijk zou moeten gebracht worden in toepassing van de gewestelijke ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Een eerste test inzake statistieken op basis van geslacht werd uitgevoerd door het Huisvestingsfonds van het BHG in september 2012<sup>84</sup>.

## PRIORITAIR DOMEIN 4 : GEWELD TEGENOVER VROUWEN

Het gebrekkige aanbod aan transitwoningen vormt een probleem voor vrouwen die te kampen hebben met geweld van hun partner wanneer ze beslissen hun partner te verlaten en zich in veiligheid te stellen, meestal met kinderen. Er zijn tegenwoordig inderdaad te weinig transitwoningen en nog minder met meerdere kamers.

De Regering zal de gunstmaatregel van de “verhuis- en installatietoelage en bijdrage in het huurgeld (VHIT)” uitbreiden naar personen die zich in een opvangtehuis bevinden. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat gezinnen met een laag inkomen via de VHIT een ongeschikte woning konden verlaten voor een geschikte woning aangepast aan hun noden. Deze maatregel zal grondig zijn herzien, vereenvoudigd en ontwikkeld met nieuwe middelen. Zo zou de Brusselse Regering in 2013 een ontwerpbesluit aangenomen met de bedoeling een toelage, de sindsdien genaamde “herhuisvestingstoelage”, te promoten. Daardoor kan een kwetsbaar publiek – bijvoorbeeld vrouwen die slachtoffer zijn van partnergeweld – toegang verkrijgen tot een woning op lange termijn. Elk jaar zullen ongeveer 5.000 gezinnen in totaal kunnen genieten van deze gunstmaatregel. De herhuisvestingstoelage is tweeledig

**Een verhuistoelage** die eenmalig toegekend wordt en varieert in functie van het aantal personen ten laste (van 800 tot 1040 €) en/of **een huurtoelage** die het verschil wil overbruggen tussen het te betalen huurgeld en 1/3 van het gezinsinkomen. Ze zal toegekend worden voor een periode van vijf jaar, en is eenmalig hernieuwbaar voor een zelfde periode aan 50% van het bedrag (indien de toekenningsvoorwaarden nog altijd vervuld zijn).

83 | Uit een recente analyse van BELDAM blijkt dat in het GBH 75% van de eenoudergezinnen vrouwen zijn ; andere bronnen vermelden 80%.

84 | Conclusies van de studie van Gender@work, augustus 2012.

Het is interessant ook bepaalde initiatieven van de Sociale verhuurkantoren (SVK) te vermelden :

- Zo heeft het SVK “Logement pour Tous” een partnerovereenkomst met “la Maison verte”. Het betreft hier een opvangtehuis voor vrouwen (met of zonder kinderen) dat appartementen of individuele studio’s aanbiedt aan deze personen waardoor ze zich kunnen vestigen en begeleid kunnen worden in de te ondernemen stappen. Ze organiseren collectieve activiteiten die het de vrouwen toelaat zich te herpakken en hun zelfvertrouwen terug te winnen. Deze samenwerking heeft 3 gezinnen kunnen huisvesten in 2011. Eén van deze gezinnen heeft een sociale woning aangeboden gekregen.
- We halen tegelijkertijd het SVK Sint-Joost aan dat in zijn verslag van 2011 eveneens het partnerschap met “la Maison verte” vermeldt. Op vijf transitwoningen beheerd door het SVK, worden er hoofdzakelijk 4 toegekend aan slachtoffers van partnergeweld.
- De vereniging “Les Trois Pommiers” beheert tegenwoordig (verslag 2011) 139 woningen verdeeld over drie Brusselse gemeenten. Een van haar afdelingen vangt moeders in nood op die zwanger zijn of kinderen bij zich hebben. De redenen waarom zij huisvesting aanvragen zijn uiteenlopend, maar hoofdzakelijk komt het erop neer dat ze te kampen hebben met echtelijk geweld of dat ze hun woning kwijt zijn. De precaire toestand van toekomstige of jonge alleenstaande moeders in de samenleving maakt het onontbeerlijk dat zij opgenomen worden in een opvanghuis. Sommige van deze nog kwetsbare eenoudergezinnen krijgen de mogelijkheid aangeboden om na hun verblijf in het opvangtehuis een andere woning van “Les Trois Pommiers” (erkend SVK) te huren, waardoor ze verder kunnen genieten van een nog nodige ondersteuning.

We moeten benadrukken dat sommige van die VZW’s financiële steun trekken van de Franse Gemeenschapscommissie in het kader van de subsidies aan Opvangtehuizen en dat het dankzij deze partnerschappen met de SVK’s, gefinancierd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, is dat ze de problemen waarmee vrouwen te kampen hebben kunnen aanpakken.

## PRIORITAIR DOMEIN 9 : FUNDAMENTELE RECHTEN VAN DE VROUW

Via de ordonnantie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 maart 2009 heeft het Brussels Parlement al een algemene anti-discriminatiemaatregel aangenomen die ongelijkheid van behandeling op basis van geslacht verbiedt (artikel 176 nieuw van de Brusselse Huisvestingscode).

Deze tekst is niet enkel van toepassing op het verkrijgen van een woning in het algemeen, maar ook op “de voorstelling, de voorlichting en de bekendmaking inzake toegang tot huisvesting” en op “de voorwaarden voor het verkrijgen of verstrekken” van deze woning of nog op “de regels voor het toekennen” van de sociale woning.

Desalniettemin en op basis van het gelijkheidsprincipe worden de verschillende bestaande steunmaatregelen inzake huisvesting (sociale woning, huurtoelages ; premies ; verhuis- en installatie-toelages en bijdrage in het huurgeld ; etc.) toegekend na toepassing van objectieve criteria die berusten op de inkomens van de aanvragers.

Deze acties richten zich niet specifiek op vrouwen, maar hebben vaak als doel personen te emanciperen en bijgevolg onrechtstreeks de leefomstandigheden van de vrouwen te verbeteren.

## VOORUITZICHTEN

In een context van groeiende armoede in het Brusselse Gewest is het noodzakelijk een grote dosis creativiteit aan de dag te leggen om steun te kunnen bieden aan een groot deel van de bevolking dat hulpbehoevend is. Het is een vaststaand feit dat de overgrote meerderheid van de eenoudergezinnen vrouwen zijn. Ze dragen niet enkel de gezinslasten, maar ze moeten ook het hoofd bieden aan niet-samendrukbare uitgaven met beperkte financiële middelen.

Omdat de huurprijzen fors stijgen en er een schrijnende nood is aan toegankelijke woningen intervenueert de overheid steeds meer en neemt ze steeds meer maatregelen om het openbaar aanbod van sociale woningen te verbeteren. Deze antwoorden echter zijn nog altijd ruim ontoereikend (er staan ongeveer 35.000 personen op de wachtlijst voor een sociale woning).

De partnerschappen tussen de SVK's en de Opvangtehuizen bevestigen een gemeenschappelijke bekommernis voor de integratie via huisvesting van het kansarme publiek.

Anderzijds stelt men vast dat ondanks de huurprijzen die ongeveer 30% lager liggen dan de huurprijzen op de markt, de huurprijzen van de SVK's hoog blijven in vergelijking met de minimuminkomens, met name voor huurders die een werkloosheidsuitkering trekken of een leefloon trekken van het OCMW.

Zoals hierboven vermeld nemen de meeste programma's van het Brusselse Gewest, die hulp beogen aan de minst bedeelden, het inkomen als criterium en richten ze zich niet op één specifieke doelgroep.

Daarom zou het volgens ons wenselijk zijn :

- om de mogelijkheid te overwegen om het beleid aan te wenden in het voordeel van de vrouw in de zin van "positieve discriminatie" om vrouwen zo goed mogelijk te kunnen helpen m.b.t. hun noden. Zo zou één van de toekenningscriteria de situatie kunnen zijn van alleenstaande vrouwen met kinderen of jonge moeders, alsook van vrouwen die te kampen hebben met echtelijk geweld.
- Bovendien is er meer steun nodig voor initiatieven met betrekking tot het creëren van andere soorten woningen, zowel op het vlak van woningrenovatie als op het vlak van subsidies aan verenigingen die werken aan integratie via huisvesting. In 2006 al benadrukte een studie besteld door het Grootstedenbeleid de nood aan solidair wonen voor personen in sociale armoede. Dit initiatief kan een aangepast antwoord bieden aan bepaalde personen die individuele autonomie zouden kunnen herwinnen.
- Een andere formule is die van intergenerationeel wonen. Alleenstaande vrouwen kunnen op die manier profiteren van de ervaring en de vrije tijd van ouderen die in hetzelfde gebouw wonen. Het samenwonen van personen in eenzelfde gebouw waarin er zowel privé- als gemeenschappelijke ruimtes zijn creëert solidariteit. Dat is gunstig voor een groot deel van de bevolking, meer bepaald voor alleenstaande vrouwen met een gezin ten laste.

PEKINGCORRESPONDENTE

**Victoria VIDEGAIN**

Directie Huisvesting

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

vvidegain@mrbc.irisnet.be



# BEVOEGDHEID: HUISVESTING

## • Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)

### CONTEXT

De Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) is een gewestelijke instelling die verantwoordelijk is voor sociale huisvesting. Sociale huisvesting, of het nu gaat om woningen of appartementen, is bedoeld voor zowel alleenstaanden als gezinnen met een bescheiden inkomen.

De lokale maatschappijen, de openbare huisvestingsmaatschappijen (OVM's), staan onder toezicht van de BGHM. Zij stellen de projecten voor en zijn de daadwerkelijke bouwmeesters van deze woningen. Ze staan in voor de verhuur van de woningen die ze beheren.

De ordonnantie van 1 april 2004 ter aanvulling van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingscode vermeldt, in haar artikelen 31 en 32, de 25 opdrachten

die zijn toegewezen aan de BGHM. We stippen de volgende aan :

- sociale huisvesting bevorderen en de OVM's ondersteunen in hun beheer; de nodige financiële middelen ter beschikking stellen van de OVM's voor de verwezenlijking van hun opdracht van openbare dienstverlening;
- controle en administratief toezicht uitoefenen op de activiteiten en het beheer van de OVM's;
- onroerende goederen aankopen, erop bouwen, ze inrichten, renoveren, beheren, verkopen, gesplitste zakelijke rechten afstaan, ze verhuren en bezwaren met erfdienstbaarheden en lasten.
- Binnen de OVM's het tot stand komen van relaties tussen de huurders en de OVM bevorderen;
- advies uitbrengen over iedere aangelegenheid betreffende de huisvesting, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de Regering;
- met de instemming van de Regering of in haar naam en voor haar rekening overeenkomsten sluiten met derden, de uitwerking en de uitvoering van projecten bevorderen, vennoot worden en deelnemen in het kapitaal van maatschappijen om haar bovenvermelde taken te verwezenlijken;
- elk onderzoek voeren dat noodzakelijk is voor de voortzetting van haar opdrachten en jaarlijks een activiteitenverslag opstellen ter attentie van de Regering en de Raad, met een staat van de toestand in de sociale huisvesting.

De Huisvestingscode garandeert een gelijke behandeling bij de aanvraag van een sociale woning.

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 1 : VROUWEN EN ARMOEDE

De toegang van vrouwen tot sociale huisvesting : er vindt geen enkele vorm van discriminatie plaats bij de behandeling van de aanvraag, niet bij de neerlegging van de aanvraag en ook niet bij de toekenning van een woning of bij de behandeling van een klacht die ingediend werd door een kandidaat-huurder of huurder.

Op een totaal van 41.461 aanvraagdossiers in 2012 : zijn 21.665 mannen en 19.796 vrouwen titularis van een dossier.

Er zijn geen cijfers bekend over de klachten die ingediend werden door huurders of kandidaat-huurders noch over de opsplitsing per geslacht van de kandidaturen. De statistieken met betrekking tot de kandidaturen kunnen enkel per gemeente en niet per geslacht geleverd worden.

## PRIORITAIR DOMEIN: VROUWEN EN BESLUITVORMING

### 1. BINNEN DE BGHM

De verdeling mannen/vrouwen binnen de Raad van Bestuur van de BGHM toont aan dat er niet meer dan twee derden van de leden tot hetzelfde geslacht behoren : 9 mannen (60%) en 6 vrouwen (40%).

De taalkundige verdeling bedraagt 10 Franstaligen (66,66%) voor 5 Nederlandstaligen (33,33%)

2012			
Mannen		Vrouwen	
9		6	
FR	NL	FR	NL
6	3	4	2

Alle betrekkingen bij de BGHM zijn toegankelijk voor zowel mannen als vrouwen.

PERSONEEL BGHM	Mannen		Vrouwen	
	VOLTIJDS	DEELTIJDS	VOLTIJDS	DEELTIJDS
A. ATTACHÉ	27	0	28	6
B. ASSISTENT	10	1	17	1
C. ADJUNCT	6	1	6	7
D. COMMIS			2	1
E. BEDIENDE	2		2	1
	45	2	55	16
TOTAAL M/V	47		71	
TOTAAL PERSONEEL	118			

Het salaris wordt bepaald door de functie, ongeacht het geslacht.

### Invoering van telewerk

Telewerk werd in september 2012 ingevoerd in de BGHM.

15 mannen en 24 vrouwen van de 118 medewerkers hebben een aanvraag voor telewerk ingediend. Onder de 10 mannen en 12 vrouwen die de toestemming kregen, werken er 21 op voltijdse basis (10 mannen en 11 vrouwen) en 1 op deeltijdse basis (1 vrouw).

### Basisoverlegcomité

Het basisoverlegcomité van de BGHM (Basisoverlegcomité = comité voor preventie en bescherming op het openbaar werk) is samengesteld uit 11 vrouwen en 11 mannen. Zijn opdracht bestaat in het zoeken en voorstellen van alle middelen en het actief bijdragen aan alles wat ondernomen wordt om het welzijn van de werknemers te bevorderen tijdens de uitoefening van hun werk. Het comité is samengesteld uit de werkgever, werknemersafgevaardigden en werkgeversafgevaardigden (wet van '96 betreffende het welzijn, art. 56) en komt minstens 10 keer per jaar samen.

Interne vakbonds-afgevaardigden	Verkozen tijdens de sociale verkiezingen	Externe vakbonds-afgevaardigden	Vaste afgevaardigden
M	V	M	V
3	4	4	1

Vertegenwoordigers overheid		Personeelsleden	
H	F	H	F
2	0	2	3

De IDPBW (Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk) en de EDPBW (Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk) nemen deel aan de vergaderingen van het Basisoverlegcomité.

IDPBW	M	V
	0	2
IDPBW	M	V
	0	1

### 2. OP HET NIVEAU VAN DE HUURDERS VAN DE OVM'S

In de ARHUU (Adviesraad van de Huurders) zetelen huurders die verkozen werden om het geheel van de huurders te vertegenwoordigen bij de OVM's. De Adviesraad vormt de schakel tussen de huurders en de OVM.

De huurders hebben het soms moeilijk om hun stem te laten horen bij hun sociale woningmaatschappijen (OVM's). Daarom kunnen de huurders sinds 2004 hun afgevaardigden verkiezen om hen te vertegenwoordigen bij de OVM voor een periode van drie jaar.

De ARHUU houdt zich bezig met kwesties die een groep of een geheel van huurders aanbelangen en heeft niet als opdracht individuele problemen aan te pakken

Enkele voorbeelden van verwezenlijkingen van de ARHUU's :

- Organiseren van ontmoetingsmomenten tussen de huurders
- Doorsturen van de collectieve verzoeken van de huurders aan de directie van de OVM
- Inrichten van een multimedialokaal
- Verwelkomen van de nieuwe huurders (onthaalmap en welkomstdrink)
- ...



Tijdens de verkiezingen van de overlegorganen (ARHUU) worden zowel de mannen als de vrouwen uitgenodigd om hun kandidatuur in te dienen met het oog op de organisatie van de verkiezingen in januari 2013.

Resultaten van de verkiezingen van 2013

ARHUU	Effectieve leden mannen	Effectieve leden vrouwen	Plaatsvervangende leden mannen	Plaatsvervangende leden vrouwen
TOTAAL	66	52	19	16

De cel Sociale Acties van de BGHM heeft in 2012 de organisatie van de verkiezingen van de ARHUU's voor 2013 op twee niveaus voorbereid :

- a) enerzijds op het niveau van de huurders (versturen van folders, affiches)
- b) anderzijds, onrechtstreeks, door het voeren via de BFHV van sensibiliseringsacties bij de huurders inzake het belang van vertegenwoordigers en vertegenwoordigsters te hebben bij de OVM's en op deze manier een evenwichtige participatieve dynamiek van de sociale huurders stimuleren.

### 3. OP HET NIVEAU VAN DE OVM'S

De raden van bestuur van de OVM's tellen 121 vrouwen tegenover 273 mannen, hetzij 30,7% tegenover 69,3%. Naar verwachting zullen er veranderingen optreden na de resultaten van de gemeenteraadsverkiezingen in 2012.

#### PRIORITAIR DOMEIN 8 : INSTITUTIONELE MECHANISMEN VOOR DE VERBETERING VAN DE POSITIE VAN DE VROUW

**1. Organisatie van de internationale vrouwenrechtendag** in de onderneming door een groep vrijwilligers-personeelsleden. Verstrekken van documentatie via een infostand over het statuut van de vrouw op het vlak van politiek, werk, huisvesting en andere.

De organisatie van de internationale vrouwenrechtendag maakte het mogelijk om het personeel en de bezoekers van de onderneming te informeren over en te herinneren aan het kader van rechten en plichten inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, discriminatie op de werkvloer en de verschillende vormen van geweld.

**2. Werkzaamheden van de Commissie diversiteit opgestart** eind 2012 : het heeft lang geduurd om kandidaturen van het personeel te vinden maar uiteindelijk zullen de geselecteerde personeelsleden een evenwichtige verdeling weerspiegelen in termen van geslacht en taal : 2 mannen en 1 vrouw (2 Franstaligen en 1 Nederlandstalige).

Twee vakbonden hebben officieel de benoeming van hun vertegenwoordiger geformaliseerd. De derde heeft de officiële procedure niet gevolgd.

De Commissie begint haar opdracht in het licht van de specificiteit van de BGHM en wordt begeleid door een diversiteitsconsulent van Actiris.

#### PRIORITAIR DOMEIN 10 : VROUWEN EN DE MEDIA

**1.** Zowel het mannelijk als vrouwelijk personeel van de BGHM en/of van de OVM's wordt uitgenodigd om artikels te schrijven voor het tijdschrift **BGHM-Info**, om deel te nemen aan diverse evenementen, aan de website, aan de nieuwsbrief van de BGHM. De nieuwsbrief kondigt de personeelsveranderingen aan en biedt informatie omtrent de acties of activiteiten die binnen of buiten de BGHM georganiseerd worden.

**2.** Er wordt bijzonder op gelet **geen stereotype beeld van de vrouwen te promoten** bij de keuze van foto's die gepubliceerd worden in het tijdschrift BGHM-Info, in de jaarlijkse verslagen en in de openbare documenten (lijst van hulpverleners en brandweervrijwilligers, "wie is wie").

#### PRIORITAIR DOMEIN 11 : VROUWEN EN HET MILIEU

Tijdens de bouw van de fietsenstallingen aan de BGHM werd geluisterd naar de eisen en/of opmerkingen van fietsgebruiksters ten gunste van de fiets als vervoermiddel: adequate kleedkamer, douche en locatiekeuze.

## VOORUITZICHTEN

- Tijdens de renovatie- of bouwwerkzaamheden van de woningen, de gemeenschappelijke ruimtes inrichten voor kinderwagens, de fietsenstalling, alle huurders aanmoedigen om hun afval en energieverbruik te verminderen in het kader van het huisvestingsplan.
- De keuze beïnvloeden van de acties die gerealiseerd worden door de projecten voor het aansterken van de sociale banden door activiteiten voor te stellen die leiden tot de autonomie van de verplaatsingen zoals het programma “Dames ga fietsen”, georganiseerd door Pro Velo : dit programma richt zich tot de vrouwengroeperingen die hun leden autonomer wensen te maken in hun verplaatsingen en dit tegen een lage kostprijs. De opleiding is een vooruitstrevend en gemeenschappelijk “in het zadel”-programma en fungeert als een instrument voor emancipatie en sociale samenhang via participatieve mobiliteit op de fiets.
- Regelmatig via de website en de nieuwsbrief informatie verspreiden over alles wat het onderwerp aanbelangt.
- Sensibiliseringsopleidingen organiseren binnen de cel Sociale Acties voor de ARHUU's en de projecten voor het aansterken van de sociale banden.
- Ondersteuning op het gebied van coaching zal worden georganiseerd voor de vrouwen die zetelen in de bestuursraden van de OVM's (openbare vastgoedmaatschappijen).

PEKINGCORRESPONDENTE

**Marie-Aimée DUQUET**

Manager Diversiteit – Hoofd van de IDPBW  
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij  
02 533 19 07  
maduquet@slrb.irisnet.be





# BEVOEGDHEID: BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP

## • Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)

### CONTEXT

De Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) is een instelling van openbaar nut van type A die onder de bevoegdheid van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt.

De dienst is bevoegd voor 22 opdrachten, waaronder brandbestrijding, eerste hulp aan zieken of gewonden en hun transport naar de ziekenhuizen (die opdracht alleen maakt 80% van alle interventies van de DBDMH uit).

De DBDMH is eveneens bevoegd voor opdrachten betreffende de civiele bescherming (opsporing en vrijmaking van personen of dieren, opruiming van de openbare weg na een ongeval of storm, hulp en begeleiding bij overstromingen, interventie bij een vervuiling van chemische, nucleaire aard of bij een vervuiling door koolwaterstof, neutralisatie of vernietiging van nesten of van insectenzwermen, enz.), voor de invoering van preventieve voorzieningen bij openbare manifestaties, internationale hulpmissies, enz.

De DBDMH is ook verplicht advies te geven inzake preventie betreffende bouwprojecten of renovatie van openbare of private gebouwen, ziekenhuizen, rusthuizen, metrostations. De dienst beheert eveneens het Hulpcentrum 100-112 dat alle hulpoproepen vanuit het Brusselse gewest opvangt. Het oproepcentrum 101-112 dat zich in de Stafkazerne bevindt, is verantwoordelijk voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maar ook voor een deel van de provincies Vlaams-Brabant en Waals-Brabant. Het ontvangt alle noodoproepen die niet voor de politie bestemd zijn en vormt de eerste schakel van de hulpketting inzake dringende medische hulp en brandbestrijding. Ze behandelen ongeveer 500.000 oproepen per jaar (wat neerkomt op één oproep per minuut).

Om alle missies zo goed mogelijk te volbrengen heeft de DBDMH een operationeel kader en een administratief en technisch kader.

Momenteel is de operationele bezetting van de DBDMH samengesteld uit uitsluitend professionele brandweerlieden (m/v) en heeft 967 leden, waarvan 6 vrouwen, in dienst.

Het administratief kader bestaat dan weer vooral uit administratieve en huishoudelijke afdelingen, zoals de werkplaatsen, garages, uitrusting. De verantwoordelijkheid voor de administratieve afdelingen rust vooral op officieren terwijl de functies voor secretariaat en dossierbeheer vooral door vrouwen vervuld worden. De mannen vervullen voornamelijk betrekkingen in de werkplaatsen en garages.

Het **administratief en technisch kader** bestaat uit 165 administratieve ambtenaren (82 mannen/83 vrouwen) en gespecialiseerde technici (mecaniciens, timmerlieden, schilders, enz.).

### ACTIES EN RESULTATEN

#### PRIORITAIR DOMEIN 2 : VROUWEN EN OPLEIDING

Sinds oktober 2006 heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een school voor jonge brandweerlieden binnen de DBDMH in Brussel opgericht.

De school richt zich tot jonge Franstalige en Nederlandstalige studenten (jongens en meisjes) die tussen 15 en 18 jaar oud zijn en heeft als doel jongeren die regelmatig zijn ingeschreven in het secundair onderwijs (of daaraan gelijkgesteld) een over drie academiejaren verdeelde opleiding aan te bieden: kennismaking-certificaat-diploma.

Deze opleiding is bedoeld om de verwerving van diploma's als kandidaat-brandweerlieden en kandidaat-hulpverlener-ambulancier te vergemakkelijken en bereidt de jonge Brusselaars voor op het wervingsexamen om lid van de brandweer te worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze maakt het hen ook mogelijk werkzaam te zijn in de afdelingen van het Rode Kruis in het Brusselse Gewest.

De lessen hebben plaats op woensdagnamiddag (sportieve activiteit) en zaterdagvoormiddag (theoretische en praktische lessen) tijdens het schooljaar.

In 2011-2012 maakten 2 jonge meisjes deel uit van de klas in het 1ste jaar (die een twintigtal jongens telt). Hetzelfde geldt voor de leerling-officieren in het 3e jaar.

Het doel is de aanwezigheid van jonge meisjes bij de leerling-officieren te vergroten.

## VOORUITZICHTEN

Wat zijn de acties die in de nabije toekomst voorzien zijn ter promotie van meer jonge vrouwen in die School?

- In samenwerking met de verantwoordelijken van de Cadettenschool, organisatie van een informatiecampagne (via een affiche en brochure) bestemd voor de leerlingen van het hoger secundair onderwijs en, vooral bestemd voor jonge meisjes in de scholen, sportieve clubs en wijkhuizen van het Brusselse Gewest.
- Bezoeken aan de Brusselse kazernes door leerlingen van de Brusselse scholen. De DBDMH organiseert regelmatig geleide bezoeken aan de Stafkazerne of aan sommige voorposten. Veel basisscholen en secundaire scholen bezoeken de Kazerne Helihaven. Die ontmoetingen bieden een uitgelezen kans om een publiek van Brusselse jongvolwassenen te informeren over de verschillende missies van de DBDMH, maar ook over de loopbaanmogelijkheden bij de DBDMH.
- Organisatie van een sensibilisering bij gidsen bevoegd voor de bezoeken aan de kazernes of scholen zodat ze het bestaan van de school van jonge brandweerlieden bekendmaken, toegankelijk voor zowel jonge vrouwen als mannen, en omdat zij bij de jonge studentes de nadruk zouden leggen op de gelijke toegankelijkheid tot dit beroep en de loopbaanmogelijkheden voor hen binnen de DBDMH.

## PRIORITAIR DOMEIN 6 : VROUWEN EN ECONOMIE

Zelfs al wordt het beroep van lid van de brandweer momenteel nog hoofdzakelijk door mannen uitgeoefend, toch sluiten de DBDMH en haar algemene directie aan op een beleid van diversiteit en gelijke kansen. De bedoeling is om betrekkingen van brandweerslid nog meer aan vrouwen open te stellen met respect voor de gelijke aanwervingsvoorwaarden voor iedereen.

Sinds het begin van de jaren 2000 vermelden de vacatures voor brandweerslieden bij de DBDMH dat deze zich ook tot vrouwen richten.

De eerste twee vrouwelijke brandweerslieden werden in 2004 aangeworven, gevolgd door een vrouwelijke officier.

In 2006 en 2007 zijn 2 andere vrouwen geslaagd voor de wervingsexamens.

In 2012, tijdens de laatste wervingscampagne, vermeldde de voor iedereen toegankelijke informatie via de website [www.brandweermijnjob.be](http://www.brandweermijnjob.be) duidelijk dat «*het brandweerkorps van morgen meer vrouwen zou moeten tellen*» en dat de normen van bepaalde fysieke proeven aangepast waren aan het geslacht volgens goed gedefinieerde criteria (armoefeningen, lenigheidsoefeningen, rompbuigingen, steptesten, looptest van 2.400m, 100m vrij zwemmen).

In 2012 maakten 6 vrouwen (5 brandweervrouwen en één vrouwelijke officier) deel uit van het operationeel kader dat 961 mannen telt.

De volgende aanwervingen zullen waarschijnlijk 2 bijkomende brandweervrouwen tellen (september 2013).

Zelfs al is de bedoeling niet om een volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen het operationeel personeel te verkrijgen, toch vormt een betere vertegenwoordiging van vrouwen een te bereiken doelstelling. Vrouwen moeten beter geïnformeerd worden over de loopbaanmogelijkheden binnen de DBDMH om die vrouwen te ondersteunen die door een slechte kennis van de sector ontmoedigd worden om aan de werving deel te nemen.

## Vooruitzichten

---

- In de nabije toekomst en voor de volgende wervingscampagne dienen de redenen te worden onderzocht die de inschrijving van vrouwen voor de wervingsexamens belemmeren. Een diepteonderzoek over de heersende mentaliteit, tesamen met een reclamecampagne expliciet gericht op vrouwen, kunnen meer kandidates aanzetten om deel te nemen aan de volgende wervingscampagne. Dat onderzoek wordt eveneens voorzien in het kader van het actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit van de DBDMH.
- De feminisering van het beroep van lid van de brandweer bevorderen impliceert dat er verzekerd moet worden dat de toekomstige gerekruteerden beschikken over aangepaste lokalen, zoals vestiaires en douches die aan de wetgeving beantwoorden.
- De DBDMH zou snel de vrouwen die 24 uur zullen werken in de nieuwe voorpost van het ziekenhuis Paul Brien in Schaarbeek beter moeten kunnen opvangen. Die recent vacante functie is de eerste die over sanitaire voorzieningen en een rustzaal beschikt die voor vrouwen bestemd zijn.
- Organisatie van informatievergaderingen over het beroep van brandweerman/-vrouw in de scholen. Brusselse scholen vragen om de komst van een brandweerman/-vrouw in de klas. Er moet ervoor gezorgd worden dat deze man of vrouw specifiek jonge studentes informeert over de toegangsmogelijkheden tot de School van jonge brandweerlieden en tot het beroep van lid van de brandweer.

---

PEKINGCORRESPONDENTE

**Martine Bolu**

Cel HRM

Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding  
en Dringende Medische Hulp

02 208 82 12 • 0497 51 39 84

[martine.bollu@firebru.irisnet.be](mailto:martine.bollu@firebru.irisnet.be)

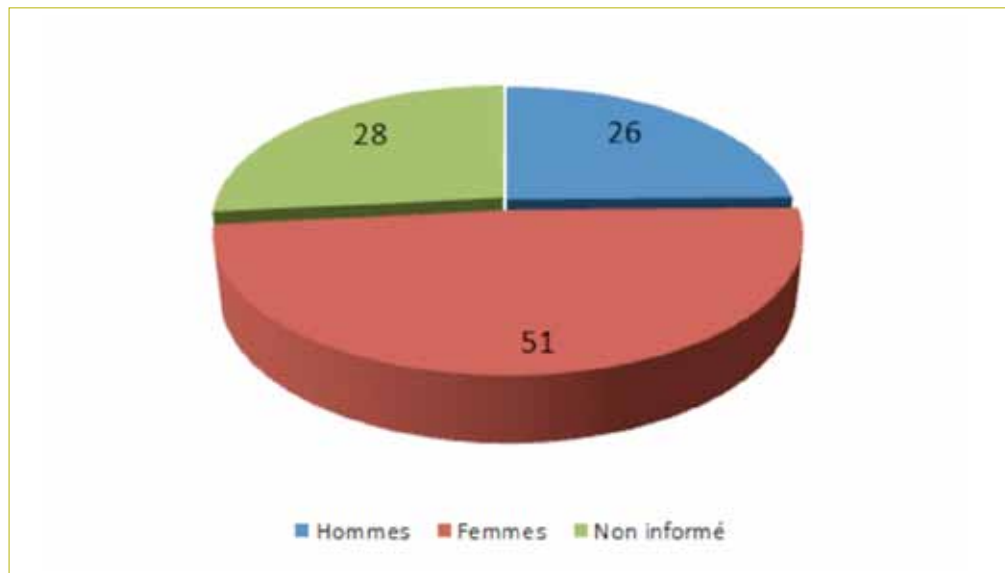




# ANNEXE 1: Résultat statistique projet pilote Gendermainstreaming

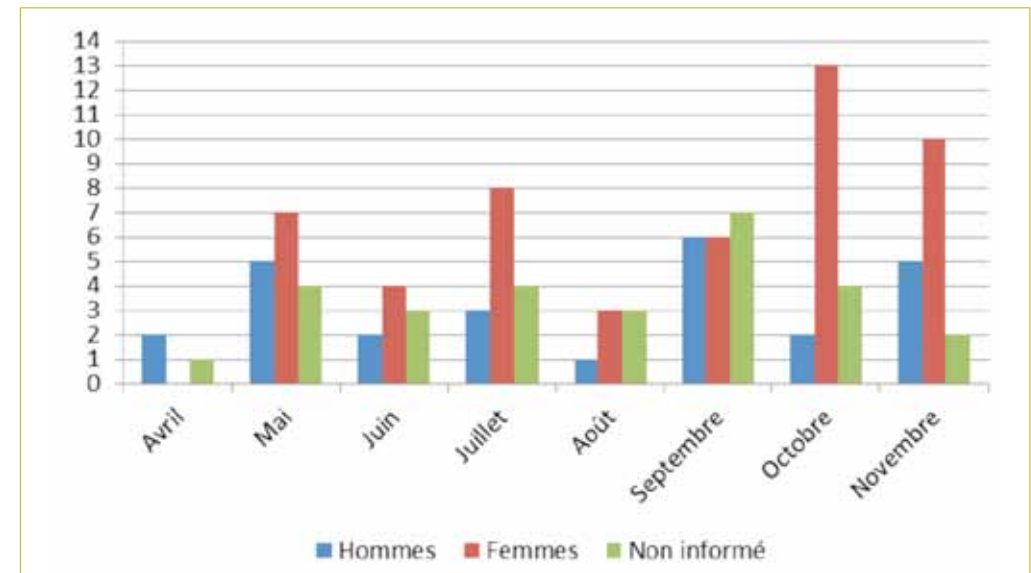
STATISTIQUES GENRE – DMS 2012

## NOMBRE DE VISITEURS EXTERNES AU CENTRE DE DOCUMENTATION



\*Période de référence : 25 avril au 30 novembre 2012.

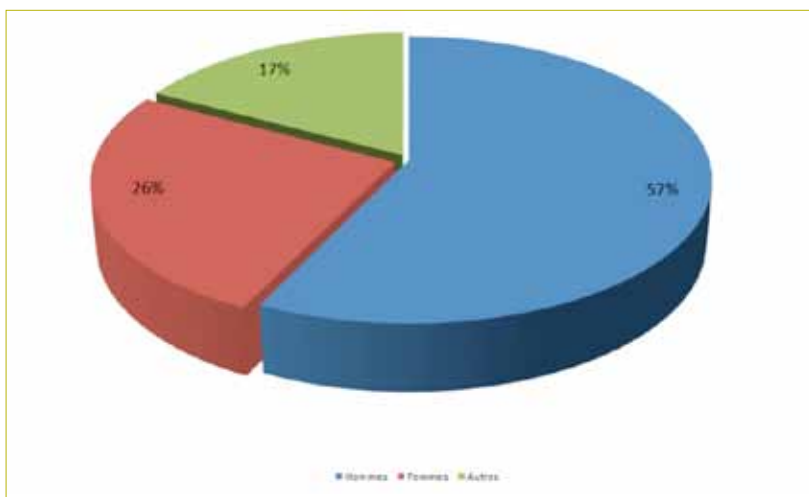
\*Source : Fiches remplies par les visiteurs externes



\* Obs : Avril : période de 5 jours

\* Juillet : 15 jours

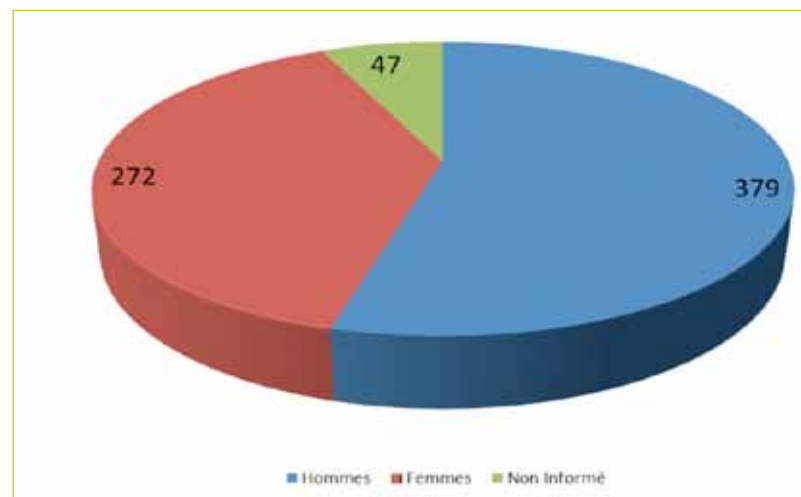
## DEMANDEURS PRIVÉS DE SUBVENTION PETIT PATRIMOINE



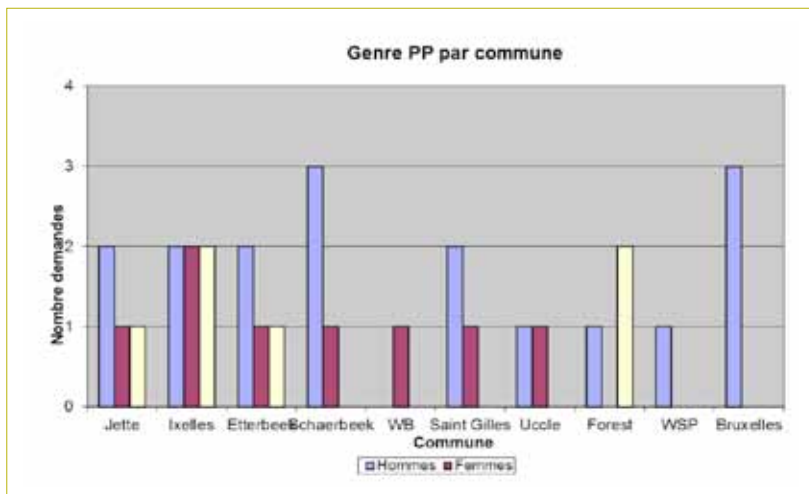
• Période de référence : janvier à novembre 2012

• Source : table Accès liée au logiciel cartographique Géomedia

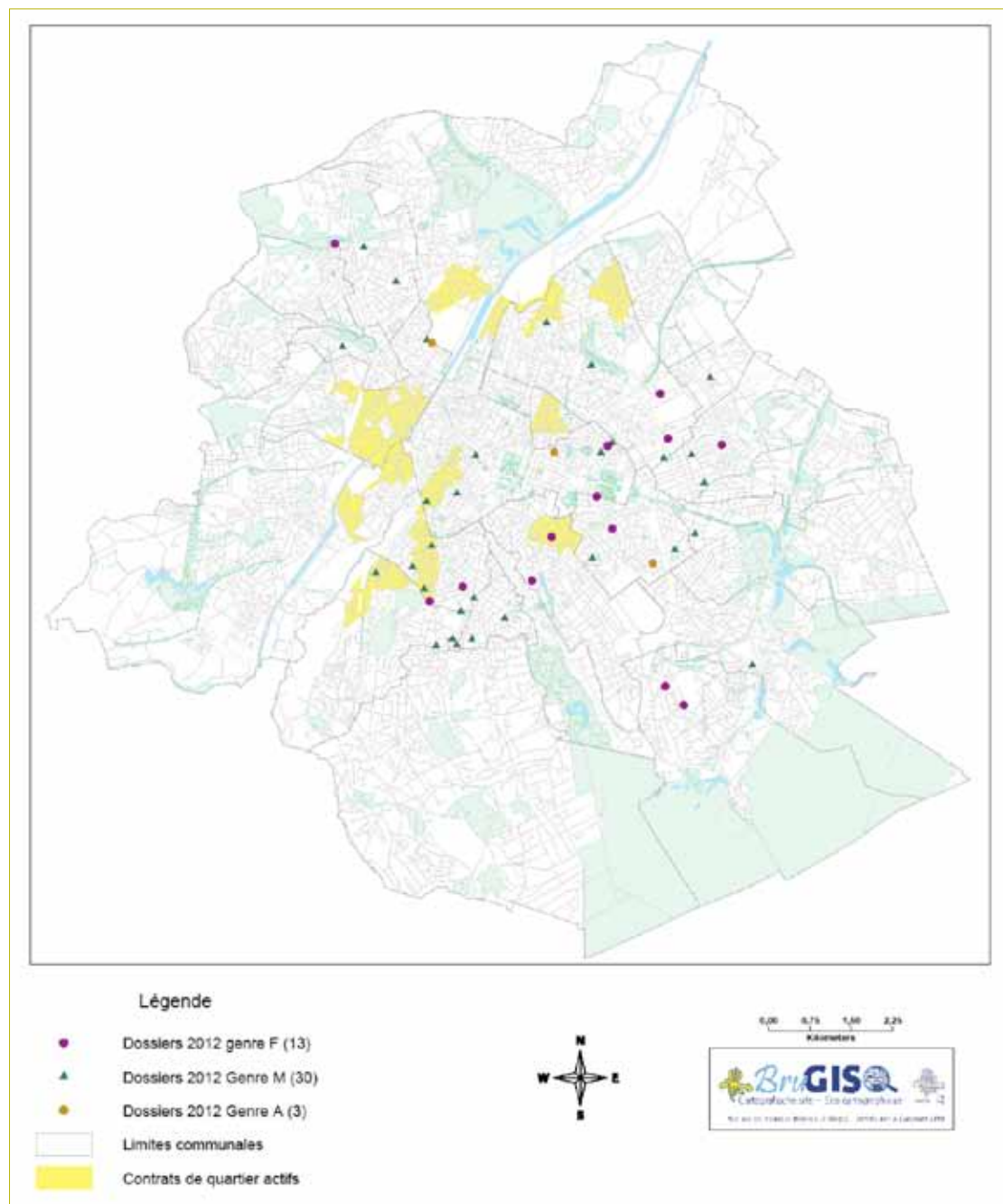
## ABONNÉS À LA REVUE BRUXELLES PATRIMOINES



## DEMANDEURS SUBVENTION PETIT PATRIMOINE PAR COMMUNE



SUBVENTIONS PETIT PATRIMOINE 2010 À 2012





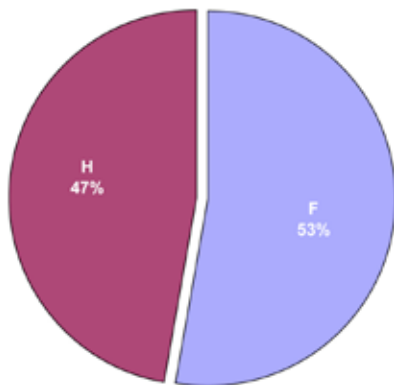


# Customer Care – Methodes, Interface & Reporting

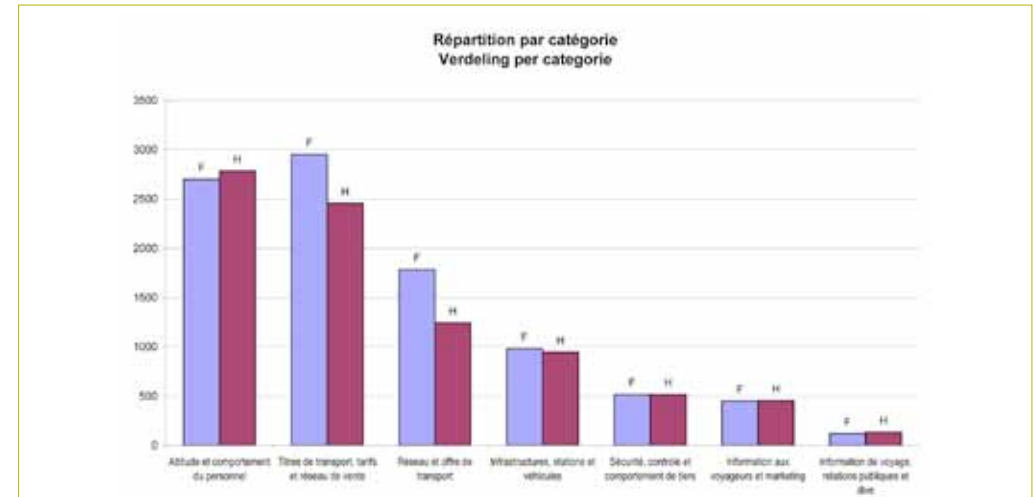
BEKNOPTE ANALYSE: VERSCHILLEN QUA GESLACHT IN DE KLANTENREACTIES

## 1. ALGEMENE ANALYSE: GROTE VERSCHILLEN QUA KLANTENREACTIES TUSSEN MANNEN EN VROUWEN?

Critiques par mail et lettre depuis 2010 - répartition entre hommes (H) et femmes (F)  
Klachten per mail en brief sinds 2010 - verdeling tussen mannen (H) en vrouwen (F)



- We zien dat vrouwelijke klanten een kleine meerderheid hebben (53% tegenover 47%).

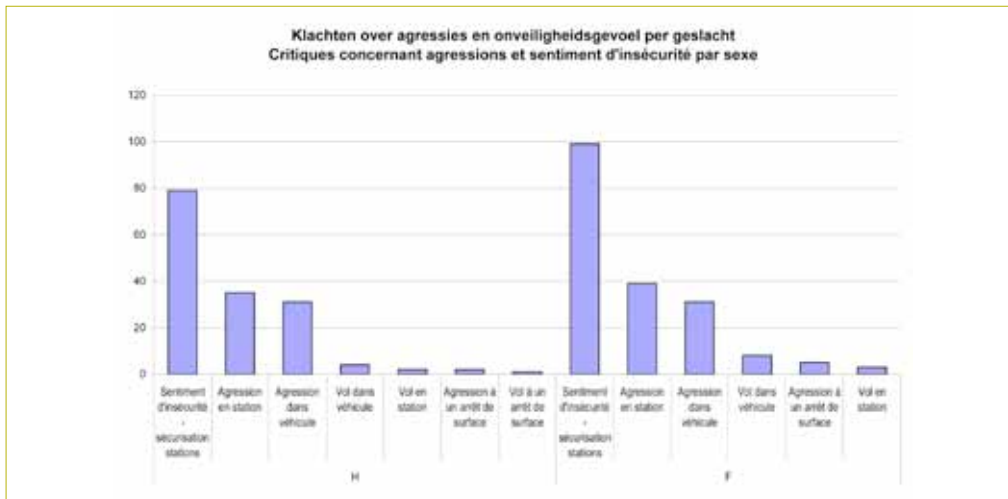


- De grootste verschillen zijn zichtbaar in de categorieën Vervoerbewijzen, tarieven en verkoopnet (onder meer te verklaren door de schoolabonnementen van de kinderen, die vaak door de moeder beheerd worden) en Netwerk en vervoersaanbod.



- Geen significante verschillen bij de vaakst genoteerde klachten.

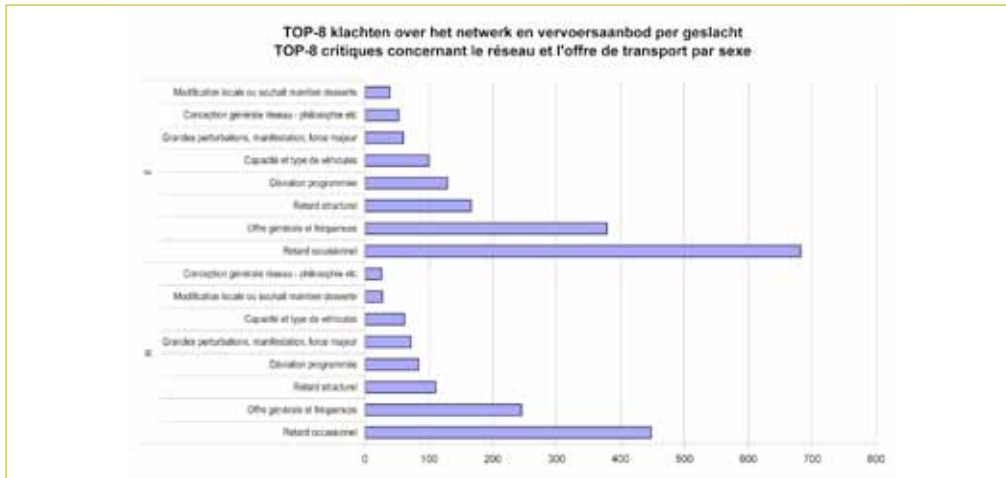
## 2. ANALYSE VAN EEN AANTAL ONDERWERPEN DIE VAAK GENOEMD WORDEN IN DE CONTEXT "GELIJKHEID MAN-VROUW"



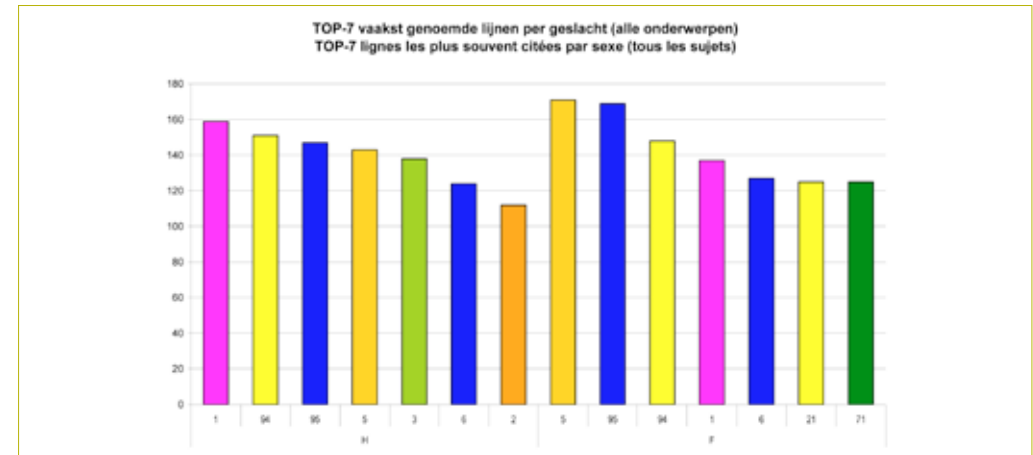
- Vrouwen klagen iets vaker over onveiligheidsgevoel (inclusief de algemene beveiliging van het netwerk, maar zonder concreet voorval) dan mannen. Als het gaat over echte agressies, lopen de cijfers echter grotendeels gelijk.
- Belangrijke nota: deze cijfers geven niet de reële aantal voorvallen weer, maar wel klachten gericht aan de MIVB over deze onderwerpen (meestal wordt dan het veiligheidsbeleid aan de kaak gesteld, worden er vragen gesteld over camerabewaking enzovoort).

- Ook hier zijn geen significante verschillen te zien. Mannen klagen in het algemeen zelfs iets vaker over storende houdingen dan vrouwen.
- Het onderwerp "Lastigvallen" ("Harcèlement"), waar ook eventuele gevallen van exhibitionisme e.d. onder vallen, komt erg weinig voor (bij vrouwen zelfs nog iets minder dan bij mannen).
- Het onderwerp "Aanwezigheid van kinderwagens" ("Présence de poussettes et buggys") komt af en toe voor – het gaat om klachten van klanten die de aanwezigheid van (een groot aantal) kinderwagens hinderlijk vinden. Opvallend is dat vrouwen hier meer dan dubbel zo vaak over klagen dan mannen.

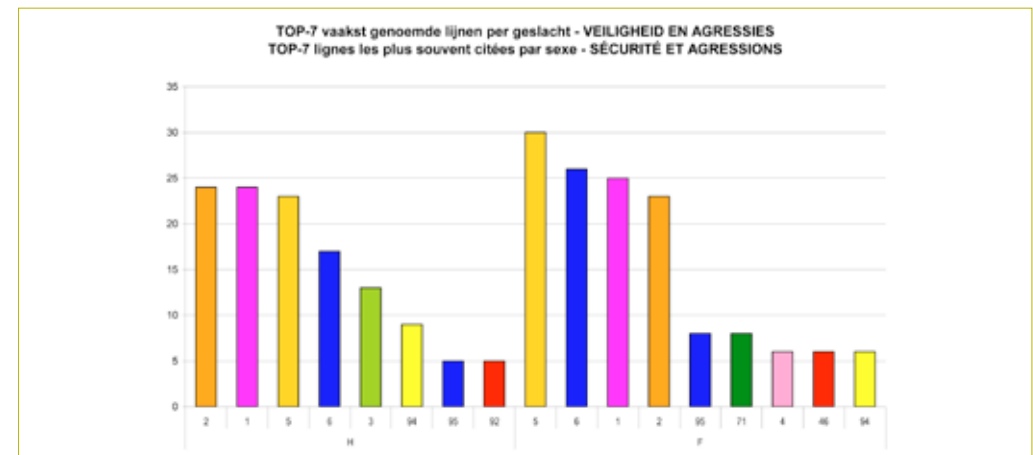
### 3. ANALYSE VAN DE GENOEMDE MIVB-LIJNEN EN -HALTES/STATIONS



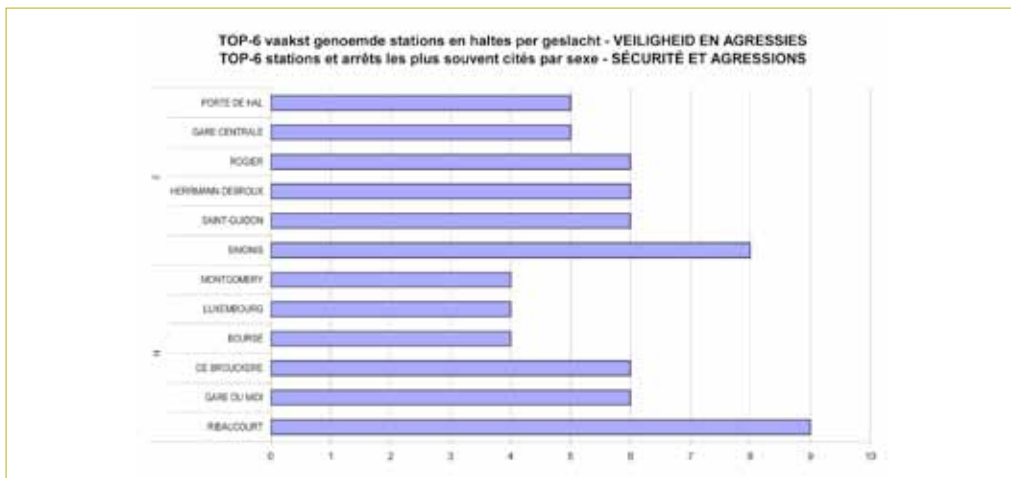
- In deze analyse is eerder naar voren gekomen dat er in de categorie Netwerk en vervoersaanbod een groter dan gemiddeld verschil is tussen mannen en vrouwen. Deze grafiek toont de top-7 van genoemde onderwerpen binnen deze categorie.
- Hieruit blijkt dat het verschil bijna volledig toe te schrijven is aan klachten over vertragingen: op twee jaar bijna 700 klachten van vrouwen tegenover ongeveer 450 klachten van mannen.
- Ook over het algemene vervoersaanbod (frequenties, (over)bezetting van voertuigen, ...) klagen vrouwen duidelijk vaker dan mannen.



- de top-7 van algemeen genoemde lijnen (alle onderwerpen door elkaar) verschilt enigszins. De aanwezigheid van lijn 21 heeft te maken met de budgettaire maatregel begin 2010 waardoor de bussen tijdens de spitsuren beperkt werden tot Schuman (in plaats van Hertog), wat toen tot een groot aantal (vooral vrouwelijke) reacties geleid heeft.



- De vier metrolijnen staan duidelijk vooraan bij beide geslachten. De volgorde verschilt tussen mannen en vrouwen, maar de verschillen zijn niet groot.



- Simonis staat vooraan bij vrouwen, maar staat bij mannen niet eens in de top-6. Ook de andere stations in de top-6 verschillen. Niettemin zijn de aantallen te laag om hier gegronde conclusies uit te trekken.

#### 4. MOGELIJKE CONCLUSIES

- Er zijn, in het algemeen, weinig tot geen significante verschillen in de onderwerpen die vrouwen en mannen ter sprake brengen in hun klachten.
- Qua onveiligheidsgevoel is er een verschil, maar qua daadwerkelijke agressies en gevallen van lastigvallen (althans klachten daarover) is er vrijwel geen verschil.
- Vrouwen klagen wel duidelijk vaker over alles wat vervoerbewijzen en tarieven aangaat (grotendeels door schoolabonnement die zij beheren), en ook over het netwerk en het vervoersaanbod.
- Reflecties en bedenkingen in het kader “gelijkheid man en vrouw” zijn zeker geen “hot topic” in de reacties van onze klanten. Zij schrijven ons, ongeacht hun geslacht, het vaakst aan over problemen die hen rechtstreeks en/of dagelijks aanbelangen: hun abonnement of vervoerbewijs, de lijn(en) die ze dagelijks nemen, enzovoort.