



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

SESSION ORDINAIRE 2020-2021

30 OCTOBRE 2020

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

**ANNEXE
À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL**

**NOTE DE GENRE
2021**

GEWONE ZITTING 2020-2021

30 OKTOBER 2020

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**BIJLAGE
BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING**

**GENDERNOTA
2021**

Note de genre et fiches justificatives

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE I^{er} Introduction Par le cabinet du Budget et le cabinet Egalité des chances

Le Conseil de l'Europe définit le genderbudgeting comme étant une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets

Gendernota en verantwoordingsfiches

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK I Inleiding Door het kabinet Begroting en het kabinet Gelijke Kansen

De Raad van Europa definieert gender budgeting als de toepassing van gendermainstreaming in het begrotingsproces. Dit omvat een evaluatie van de bestaande begrotingen met een genderperspectief op alle niveaus van

existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le gender budgeting –volet budgétaire de l'approche gender mainstreaming – vise à prendre en compte la dimension de genre dans les dépenses publiques, c'est-à-dire à évaluer l'impact (potentiel) des sommes investies dans les politiques publiques sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société. Ce type d'approche vise à concrétiser les engagements pris par la Région de Bruxelles-Capitale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Le Gender Budgeting est d'ailleurs aussi appliqué sur les recettes publiques.

En ancrant légalement les procédés de genrebudgeting et de gendermainstreaming dans sa législation, la Région de Bruxelles-Capitale poursuit d'ambitieux et nécessaires objectifs : renforcer le principe d'égalité entre hommes et femmes consacré par la Constitution, tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes lors de la définition, de la mise en œuvre et de l'évaluation de toute politique afin d'en augmenter l'efficacité et l'objectivité.

I.1. Gender mainstreaming et gender budgeting

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

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

Les allocations de base avec des crédits pour des dossiers liés à plusieurs catégories sont catégorisées comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Catégorie 1 + catégorie 2 = catégorie 2

het begrotingsproces, alsmede een herstructurering van de inkomsten en uitgaven om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.

Gender budgeting - het begrotingsluik van gender mainstreaming - heeft tot doel rekening te houden met de genderdimensie in de overheidsuitgaven, d.w.z. de (potentiële) impact van de in het overheidsbeleid geïnvesteerde bedragen op de respectieve situatie van vrouwen en mannen in de samenleving te beoordelen. Een dergelijke aanpak heeft tot doel de verbintenissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten gunste van de gelijkheid van vrouwen en mannen ten uitvoer te leggen. Gender budgeting wordt trouwens ook toegepast op overheidsontvangsten.

Door genderbudgeting- en gendermainstreaming te verankeren in zijn wetgeving, streeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ambitieuze en noodzakelijke doelstellingen na : de versterking van het in de Grondwet verankerde beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, rekening houden met de respectieve situaties van vrouwen en mannen bij het bepalen, uitvoeren en het evalueren van beleid om zo te komen tot de verhoging van de doeltreffendheid en de objectiviteit ervan.

I.1. Gender mainstreaming en gender budgeting

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

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

De basisallocaties met kredieten voor dossiers die betrekking hebben op meerdere categorieën categoriseert men zoals aangegeven in de tabel hierna :

Categorie 1 + categorie 2 = categorie 2

Catégorie 1 + catégorie 3 = catégorie 3

Catégorie 2 + catégorie 3 = catégorie 2

Catégorie 1 + catégorie 2 + catégorie 3 = catégorie 3

Ensuite, les crédits des allocations de base de catégorie 2 sont repris dans une note de genre. Les crédits des allocations de base de catégorie 3 sont soumis à une analyse de genre et reprise dans une fiche justificative. Les deux éléments sont ajoutés comme annexe à l'Exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses et de budget des voies et moyens.

I.2. Note de genre

Les grandes inégalités de genre dans la société nécessitent cependant une attention spécifique et des engagements politiques pour être éliminées : les différences de genre sur le marché du travail, dans la distribution du travail rémunéré et non rémunéré, au niveau de l'autonomie financière, etc. La note de genre décrit les moyens qu'investit la RBC via des mesures spécifiques dans l'égalité des genres : il s'agit d'une énumération des allocations de base placées dans la catégorie 2.

Actuellement, une allocation de base composée de crédits de la catégorie 2 et 3 est entièrement placée dans la catégorie 2, et reprise dans la note de genre. Pour avoir une image plus correcte du budget accordé effectivement à l'égalité des genres, les crédits qui relèvent exclusivement de la catégorie 2 seront également mentionnés à l'avenir. On examine comment procéder au mieux dans la pratique.

I.3. Fiches justificatives

Chaque fiche justificative comprend l'analyse de genre d'une allocation de base de la catégorie 3 et comprend les 5 étapes suivantes :

- Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus
- Étape 2 : Analyse de genre : y-a-t-il des différences, des problèmes ou des spécificités ? Lequel allons-nous prendre en compte ?
- Étape 3 : Formuler des recommandations : comment prendre en compte les différences/spécificités choisies ?
- Étape 4 : Plan d'action et définir une stratégie de mise en œuvre des recommandations
- Étape 5 : Suivi et monitoring

Les analyses sont incluses dans le chapitre III « fiches justificatives ».

Categorie 1 + categorie 3 = categorie 3

Categorie 2 + categorie 3 = categorie 2

Categorie 1 + categorie 2 + categorie 3 = categorie 3

Vervolgens worden de kredieten uit de basisallocaties van categorie 2 opgenomen in een gendernota. De kredieten uit de basisallocaties van categorie 3 worden onderworpen aan een genderanalyse die opgenomen wordt in een verantwoordingsfiche. Beide onderdelen worden toegevoegd als bijlage van de Algemene Toelichting betreffende ieder ontwerp van initiële algemene uitgavenbegroting en middelenbegroting.

I.2. De gendernota

De grote genderongelijkheden in de samenleving hebben echter specifieke aandacht en beleidsengagementen nodig om opgelost te geraken : genderverschillen op de arbeidsmarkt, in de verdeling van betaald en onbetaald werk, inzake financiële autonomie, enz. Via de gendernota krijgen we een beeld van de middelen die het BHG via specifieke maatregelen investeert in gendergelijkheid : het is een opsomming van de basisallocaties die in categorie 2 werden geplaatst.

Momenteel wordt een basisallocatie die bestaat uit kredieten van categorie 2 én 3, volledig onder categorie 2 geplaatst, en in de gendernota opgenomen. Om een accurater beeld te krijgen van het budget dat effectief wordt besteed aan gendergelijkheid, zal in de toekomst ook vermelding worden gemaakt van de kredieten die uitsluitend onder categorie 2 vallen. Er wordt onderzocht hoe dit praktisch het best kan worden bewerkstelligd.

I.3. Verantwoordingsfiches

Elke verantwoordingsfiche omvat de genderanalyse van een basisallocatie uit categorie 3, en bestaat uit de volgende 5 stappen :

- Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces
- Fase 2 : Genderanalyse : zijn er verschillen, problemen of bijzonderheden ? Hoe gaan we hier mee om ?
- Fase 3 : Aanbevelingen formuleren : hoe kunnen we rekening houden met die verschillen/bijzonderheden ?
- Fase 4 : Actieplan en een strategie bepalen om de aanbevelingen uit te voeren
- Fase 5 : Opvolging en monitoring

De analyses worden opgenomen in hoofdstuk III « verantwoordingsfiches ».

I.4. Méthode de travail

Equal.brussels et la Cellule du Contrôle de gestion, qui fait partie du Service du budget, du contrôle budgétaire et du contrôle de gestion, ont organisé plusieurs tables rondes à la fin du mois de janvier 2020 afin d'améliorer et d'évaluer la manière actuelle de travailler sur le gender budgeting. Toutes les parties prenantes des différents organismes et administrations, les coordinateurs et correspondants pour l'égalité de genre et les correspondants budgétaires ont été invités.

À la suite de ces discussions, les changements suivants ont été proposés pour évaluer et améliorer cette procédure, en vue d'une mise en œuvre qualitative, de la gestion de la charge de travail et de la convivialité et de la lisibilité du résultat final, la note sur le genre.

Analyses alternatives

Actuellement, l'objectif est d'analyser chaque année 20 % du nombre d'allocations de base dans le budget d'un organisme ou d'une administration, afin d'arriver à un pourcentage d'analyse de 100 % à la fin de la législature.

Dans la pratique, les organismes n'ont effectué cette analyse que pour la première fois pour une seule allocation dans le cadre d'un projet pilote. Pour les administrations, c'est la première année qu'il leur a été demandé d'analyser 20 % des allocations, un objectif qui n'a été atteint par aucune administration.

En outre, la gender budgeting n'est actuellement pas une priorité pour de nombreuses institutions et ce sujet n'a pas été traité pendant la crise du Covid-19.

Dans ce contexte, l'objectif passe d'un pourcentage du nombre d'allocations de base à un pourcentage du budget. Dans le cadre de cet objectif, un nombre minimum de programmes ou d'activités peut être inclus pour assurer la diversité des analyses.

De plus, plusieurs organismes ont indiqué que des allocations de base différentes permettent une analyse parallèle, ce qui évite un double travail. Dans ce même contexte, les analyses de genre effectuées par les organismes pour le test égalité des chances peuvent également être incluses dans les analyses des allocations de base. À condition que ces deux analyses soient coordonnées.

Le point suivant concerne les allocations de base sur lesquelles seuls des montants plus faibles sont budgétisés.

I.4 Werkwijze

Equal.brussels en de Cel Beheerscontrole, onderdeel van de Dienst begroting, begrotingscontrole en beheerscontrole hebben aan het einde van januari 2020 verschillende panelgesprekken georganiseerd ter verbetering en evaluatie van de huidige manier van werken betreffende gender budgeting. Alle stakeholders uit de verschillende instellingen en administraties, gendercoördinatoren, correspondenten voor de gendergelijkheid en begrotingscorrespondenten werden uitgenodigd.

Naar aanleiding van deze gesprekken werden volgende wijzigingen voorgesteld ter evaluatie en verbetering van deze procedure, met het oog op een kwalitatieve implementatie, de beheersbaarheid van de workload en de bruikbaar-, gebruiksvriendelijk- en de leesbaarheid van het eindresultaat, de gendernota.

Alternatieve analyses

Op dit moment is de doelstelling om elk jaar 20 procent van het aantal basisallocaties in de begroting van een instelling of administratie te analyseren, om zo aan het einde van de legislatuur uit te komen op een analysepercentage van 100 procent.

In de praktijk hebben de instellingen vorig jaar slechts voor het eerst deze analyse uitgevoerd, voor één allocatie in een pilootproject. Voor de administraties was dit het eerste jaar dat hen werd gevraagd 20 procent van de allocaties te analyseren, een doelstelling die door geen enkele administratie werd behaald.

Daarbij komt nog dat gender budgeting op dit moment voor vele organisaties geen prioriteit is en dat dit topic tijdens de Covid-19-crisis tot nog toe onbehandeld bleef.

Gegeven deze context verschuift de doelstelling van een percentage van het aantal basisallocaties naar een percentage van het budget. Binnen die doelstelling kunnen een minimumaantal programma's of activiteiten opgenomen worden om de diversiteit van de analyses te waarborgen.

Verder hebben verschillende instellingen aangegeven dat verschillende basisallocaties een gelijklopende analyse opleveren, in dit opzicht vermijdt een gezamenlijke analyse dubbel werk. In dit zelfde kader kunnen de genderanalyses die de instellingen voor de gelijke kansentest uitvoeren ook worden opgenomen in de analyses van de basisallocaties. Mits deze twee genderanalyses op elkaar worden afgestemd.

Het volgende punt betreft de basisallocaties waarop slechts kleinere bedragen worden gebudgetteerd. Om de

Afin de garantir que les efforts déployés par les organismes et les administrations soient pleinement efficaces, que la charge de travail reste supportable et que les ressources soient en équilibre avec les objectifs et la valeur budgétaire, nous proposons de ne pas donner la priorité à ces allocations et de ne pas les analyser à ce stade. Par analogie avec le test égalité des chances, un budget de 30.000 euros peut ou non être la norme arbitraire pour l'analyse.

Évaluation du matériel didactique

A côté d'une adaptation de la méthode d'analyse, l'évaluation et l'amélioration du matériel didactique constituent un deuxième pilier nécessaire pour améliorer le processus du gender budgeting.

Afin d'aider les organismes et les administrations avec des exemples concrets, nous recherchons les meilleures pratiques. Cela concerne les analyses spécifiques de genre, mais aussi la catégorisation de genre, la structure organisationnelle et la mise en œuvre réussie du processus.

De plus, les manuels applicables seront également revus et adaptés par un responsable de la communication externe, un calendrier sera établi dans lequel les différents délais et attentes seront indiqués et nous fournirons une liste de contrôle clair qui aidera les personnes concernées à communiquer correctement leurs résultats.

Enfin, nous voulons rendre le modèle d'analyse plus accessible en décrivant brièvement les attentes dans chaque section. Le modèle d'analyse se compose actuellement de plusieurs sections, un nombre maximum de caractères peut être appliqué à une ou plusieurs sections spécifiques ou à l'ensemble du document.

Accroître le soutien

Afin d'accroître la volonté de coopérer en matière de gender budgeting, nous avons besoin d'une base de soutien solide. Grâce à une communication par courrier électronique plus fréquente et à la formation des coordinateurs, des correspondants genre et des correspondants budgétaires, dans laquelle les adaptations du processus sont clairement présentées et la base est à nouveau discutée.

En outre, la possibilité d'organiser des consultations individuelles concernant les méthodes et le fonctionnement de ce processus est un engagement. Dans une mesure limitée, le contenu de l'analyse et de la catégorisation peut également être discuté ici.

geleverde inspanningen van de instellingen en administraties ten volle te laten renderen, de werklast werkbaar te houden en de middelen in evenwicht te houden met de doelstellingen en de budgettaire waarde, stellen we voor om geen prioriteit te geven aan deze allocaties en ze in deze fase niet te analyseren. Naar analogie met de gelijke kansentest kan een budget van 30.000 euro de norm zijn om al dan niet te analyseren.

Evalueren didactisch materiaal

Naast een aanpassing van de manier van analyseren, is de evaluatie en verbetering van het didactisch materiaal een tweede noodzakelijke pijler om het proces van gender budgeting te verbeteren.

Om de instellingen en administraties bij te staan met concrete voorbeelden, gaan we op zoek naar best practices. Dit gaat over specifieke genderanalyses, maar betreft ook de gendercategorisering, organisatiestructuur en succesvolle implementatie van het proces.

Daarnaast zullen ook de geldende handleidingen worden herbekeken en aangepast door een externe communicatiepartij, wordt er een kalender opgesteld waarin de verschillende deadlines en verwachtingen worden geduid en zorgen we voor een duidelijke checklist die de betrokkenen helpt hun resultaten op de correcte manier over te maken.

Tot slot willen we de analysetemplate toegankelijker maken door in elke sectie de verwachtingen kort te omschrijven. Mogelijk kan ook de maximale lengte van een analyse worden vastgelegd. De analysetemplate bestaat op dit moment uit verschillende secties, een maximum aantal tekens kan dus van toepassing zijn op een of meer specifieke secties of op het gehele document.

Draagvlak vergroten

Om de bereidheid tot medewerking aan gender budgeting te vergroten, hebben we nood aan een sterk draagvlak. Aan de hand van meer frequente e-mailcommunicatie en een opleiding voor de gendercoördinatoren, -correspondenten en begrotingscorrespondenten waarin de aanpassingen van het proces duidelijk worden voorgesteld en de basis opnieuw wordt behandeld.

Verder is de mogelijkheid om 1-op-1 begeleiding te organiseren wat betreft de methoden en werking van dit proces een engagement. In beperkte mate kan ook de inhoud van de analyse en de categorisering hier worden behandeld.

CHAPITRE II
Aperçu des allocations de
base de catégorie 2 pour les
services du Gouvernement de la
Région Bruxelles-Capitale

II.1. Services du Gouvernement

II.1.1 Service public régional de Bruxelles (SPRB)

HOOFDSTUK II
Overzicht van de basisallocaties
van categorie 2 van de diensten
van de Regering van het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest

II.1. Diensten van de Regering

II.1.1 Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)

Budget des dépenses initial 2021		Initiële uitgavenbegroting 2021	
Total des crédits prévus par le SPRB spécifiquement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.		B	6.617.000,00 euro(s)
Totaal van de kredieten voorzien door de GOB specifiek om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.		C	8.192.000,00 euro(s)
<p><i>II.1.1.1. Bruxelles Synergie (BS)</i></p> <p>Le centre d'expertise equal.brussels soutient la politique d'égalité des chances dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les budgets sont utilisés pour le financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances, pour les subventions de projets à des associations privées en rapport avec la politique d'égalité des chances, pour le financement de projets contre la violence conjugale, pour les dépenses de fonctionnement liées au Conseil consultatif pour l'Égalité des Chances, ainsi que pour les subventions de fonctionnement de l'Institut pour l'Égalité des Chances dans le cadre de la lutte contre la discrimination.</p>		<p><i>II.1.1.1. Brussel Synergie (BS)</i></p> <p>Vanuit expertisecentrum equal.brussels wordt het gelijke kansenbeleid in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest ondersteunt. Budgetten worden onder meer besteed aan de financiering van projecten voor het gelijke kansenbeleid, projectsubsidies aan privéverenigingen inzake het gelijke kansenbeleid, financiering van projecten tegen partnergeweld, werkingsuitgaven verbonden aan de adviesraad Gelijke Kansen en werkingssubsidies aan het Instituut voor de Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie.</p>	
AB 05.002.08.03.1211	Financement de projets contre la violence entre partenaires	B	145.000,00 euro(s)
	Financiering van projecten tegen partnergeweld	C	145.000,00 euro(s)
AB 05.002.08.05.1211	Dépenses de fonctionnement liées au Conseil consultatif pour l'Égalité des Chances	B	25.000,00 euro(s)
	Werkingsuitgaven verbonden aan de Adviesraad Gelijke Kansen	C	25.000,00 euro(s)
AB 05.002.42.02.4540	Subvention de fonctionnement à l'Institut pour l'Égalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations	B	57.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidie aan het Instituut Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie	C	57.000,00 euro(s)
AB 05.002.08.01.1211	Financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances	B	1.0980.000,00 euro(s)
	Financiering van projecten voor het gelijkemansbeleid	C	1.6098.000,00 euro(s)

AB05.002.34.01.3300	Subventions pour des projets aux associations privées en rapport avec la politique de l'égalité des chances	B	1.520.000,00 euro(s)
	Projectsubsidies aan privé verenigingen inzake het gelijkekansenbeleid	C	1.520.000,00 euro(s)
<p><i>II.1.1.2. Bruxelles International</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.3. Brussel ConnectIT</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.4. Ressources Humaines et Facilities</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.5. Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.6. Bruxelles Finances et Budget (BFB)</i></p> <p>Bruxelles Finances et Budget, via le Service du Budget, du contrôle budgétaire et de gestion de assure en collaboration avec equal.brussels la coordination de l'implémentation gender budgeting dans l'Entité régionale.</p> <p>Il organise, dans ce cadre, des projets pilotes et des sessions d'information, il accompagne les différents acteurs et participe à des événements d'échange de connaissance. Le gender budgeting est également intégré dans l'application Bru-Budget.</p> <p><i>II.1.1.7. Bruxelles Logement (BL)</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.8. Bruxelles Mobilité (BM)</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.9. Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)</i></p>		<p><i>II.1.1.2. Brussel International</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.3. Brussel ConnectIT</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.4. Human Resources en Facilities</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.5. Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.6. Brussel Financiën en Begroting (BFB)</i></p> <p>Brussel Financiën en Begroting coördineert, via de Dienst Begroting, begrotings- en beheerscontrole, in samenwerking met equal.brussels de implementatie van gender budgeting in de Gewestelijke entiteit.</p> <p>Het organiseert hiervoor pilootprojecten en informatiesessies, begeleidt de verschillende actoren en neemt deel aan evenementen om kennis uit te wisselen. Gender budgeting werd ook geïntegreerd in de informatietoepassing Bru-Budget.</p> <p><i>II.1.1.7. Brussel Huisvesting (BH)</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.8. Brussel Mobiliteit (BM)</i></p> <p>Nihil.</p> <p><i>II.1.1.9. Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)</i></p>	
AB 05.002.08.02.1211	Financement de projets en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes	B	52.000,00 euro(s)
	Financiering van projecten in het kader van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen	C	52.000,00 euro(s)
AB 05.002.27.01.4321	Subventions pour des projets aux communes en rapport avec la politique de l'égalité des chances	B	175.000,00 euro(s)
	Projectsubsidies aan gemeenten inzake het gelijkekansenbeleid	C	175.000,00 euro(s)

AB 10.005.27.19.4322	Subventions de fonctionnement aux communes pour le groupe de travail intercommunal sur les marchés publics	B	30.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidies aan de gemeenten voor de intergemeentelijke werkgroep inzake overheidsopdrachten	C	30.000,00 euro(s)
II.1.2. Service Public Regional de Bruxelles Fiscalite (SPRBF)		II.1.2. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit	
Nihil.		Nihil.	
II.1.3. Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (urban.brussels)		II.1.3. Brussel Stedenbouw en Erfgoed	
AB 33.004.08.01.1211	Dépenses de fonctionnement liées aux frais d'étude, d'expertise et de gestion de dossiers effectués par des tiers	B	1.184.000,00 euro(s)
	Werkingsuitgaven verbonden met de kosten voor studies, expertises en het beheer van dossiers door derden	C	1.890.000,00 euro(s)
III.1.4.Bruxelles Fonction Publique (talent.brussels)		II.1.4. Brussel Openbaar Ambt (talent.brussels)	
AB 32.003.08.03.1211	Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique	B	1.005.000,00 euro(s)
	Werkingskosten verbonden aan de projecten in het kader van het strategisch plan voor het Openbaar Ambt	C	1.735.000,00 euro(s)
II.2. Organismes administratifs autonomes de première catégorie		II.2. Autonome bestuursinstellingen van eerste categorie	
II.2.1. Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)		II.2.1. Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)	
Nihil.		Nihil.	

II.2.2. Service d'incendie et d'aide médicale urgente dela Région de Bruxelles-Capitale

II.2.2. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

AB 01.002.11.01.7410	Renouvellement du charroi d'intervention	B	3.001.000,00 euro(s)
	Vernieuwing van interventievoertuigen	C	1.500.000,00 euro(s)
AB 01.003.08.02.1211	Equipement de protection individuelle d'intervention	B	2.311.000,00 euro(s)
	Persoonlijke beschermuitrusting op interventie	C	2.771.000,00 euro(s)
AB 02.002.11.01.7410	Renouvellement du charroi pour l'aide médicale urgente	B	1.232.000,00 euro(s)
	Vernieuwing van voertuigen voor dringende medische hulp	C	1.200.000,00 euro(s)
AB 02.003.08.02.1211	Equipement de protection individuelle pour l'Aide médicale urgente	B	459.000,00 euro(s)
	Persoonlijke beschermuitrusting voor dringende medische hulp	C	770.000,00 euro(s)
AB 02.003.11.01.7422	Equipement en matériel d'intervention léger et lourd pour l'aide médicale urgente	B	409.000,00 euro(s)
	Uitrusting in licht en zwaar interventiematerieel voor dringende medische hulp	C	1.024.000,00 euro(s)
AB 03.002.11.02.7200	Construction d'un poste avancé	B	3.944.000,00 euro(s)
	Bouw van een voorpost	C	3.944.000,00 euro(s)
AB 03.002.11.03.7200	Renouvellement transformation extension bâtiments	B	2.300.000,00 euro(s)
	Vernieuwing, verbouwing, uitbreiding van gebouwen	C	2.800.000,00 euro(s)

AB 03.003.08.14.1211	Communication, publicité et activité de promotion	B	300.000,00 euro(s)
	Communicatie, publiciteit en promotie	C	300.000,00 euro(s)
AB 03.003.11.02.7422	Mobilier	B	280.000,00 euro(s)
	Meubilair	C	280.000,00 euro(s)
BA 05.002.42.02.4540	Werkingssubsidie aan het Instituut Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie	B	60.000,00 euro(s)
	Subvention de fonctionnement à l'Institut pour l'Egalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations	C	60.000,00 euro(s)

II.2.3. Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales

Nihil.

II.2.4. Bruxelles Environnement, Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement

Nihil.

II.2.5. Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté

Nihil.

II.2.6. Innoviris – Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles

II.2.3. Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën

Nihil.

II.2.4. Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer

Nihil.

II.2.5. Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel

Nihil.

II.2.6. Innoviris – Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel

AB 01.003.08.09.1211	Frais de fonctionnement relatifs à la mission organique d'Innoviris de communication et promotion en matière de politiquescientifique (précédemment exécuté par l'ASBL Research in Brussels).	B	400.000,00 euro(s)
	Werkingskosten voor de organieke opdracht van Innoviris ivm communicatie en promotie inzake het wetenschapsbeleid (vroegeruitgevoerd door de vzw Research in Brussels)	C	400.000,00 euro(s)

AB 02.003.31.01.3450	Attribution d'un prix dans le cadre de l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation	B	12.000,00 euro(s)
	Toekenning van een prijs voor het aanmoedigen van wetenschappelijk onderzoek en innovatie	C	12.000,00 euro(s)
II.2.7. Fonds pour le financement de la politique de l'eau		II.2.7. Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid	
Nihil.		Nihil.	
II.2.8. Bureau bruxellois de la planification		II.2.8. Brussels Planningsbureau	
Nihil.		Nihil.	
II.2.9. Bruxelles Prévention & Sécurité		II.2.9. Brussel Preventie & Veiligheid	
Nihil.		Nihil.	
II.3. Organismes administratifs autonomes de deuxième catégorie		II.3. Autonome bestuursinstellingen van tweede categorie	
II.3.1. Actiris		II.3.1. Actiris	
AB 01.001.07.03.1140	Interventions du service social	B	1.000.000,00 euro(s)
	Tussenkomsten sociale dienst	C	1.000.000,00 euro(s)
AB 01.001.07.05.1120	Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds	B	23.371.000,00 euro(s)
	Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen	C	23.371.000,00 euro(s)
AB 04.001.34.01.3300	Subventions de fonctionnement aux associations privées	B	4.330.000,00 euro(s)
	Werkingsubsidies aan privé verenigingen	C	4.330.000,00 euro(s)
AB 04.005.23.01.3122	Subventions de fonctionnement aux associations publiques	B	398.000,00 euro(s)
	Werkingsubsidies aan openbare verenigingen	C	398.000,00 euro(s)

AB 04.005.27.01.4322	Subventions de fonctionnement aux communes	B	5.060.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidies aan gemeenten	C	5.060.000,00 euro(s)
AB 04.005.34.01.3300	Subventions de fonctionnement aux associations privées	B	25.156.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidies aan privé verenigingen	C	25.156.000,00 euro(s)
AB 04.005.38.01.3132	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées	B	2.830.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidies aan privé ondernemingen	C	2.830.000,00 euro(s)
AB 04.005.42.01.4524	Transferts de revenus à la Communauté française	B	12.860.000,00 euro(s)
	Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap	C	12.860.000,00 euro(s)
AB 04.005.42.02.4525	Transferts de revenus à la Communauté flamande	B	3.045.000,00 euro(s)
	Inkomensoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap	C	3.045.000,00 euro(s)
AB 15.001.08.01.1211	Achat de biens non durable et de services	B	439.000,00 euro(s)
	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten	C	439.000,00 euro(s)
AB 15.001.34.01.3300	Subventions de fonctionnement aux associations privées	B	401.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidies aan privé-verenigingen	C	401.000,00 euro(s)
AB 15.001.38.01.3132	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées	B	10.000,00 euro(s)
	Werkingssubsidies aan privé-ondernemingen	C	10.000,00 euro(s)

II.3.2. Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale

Nihil.

II.3.3. Fonds bruxellois de garantie

Nihil.

II.3.4. finance.brussels

Nihil.

II.3.5. SA Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB)

Nihil.

II.3.6. BRUGEL

Nihil.

II.3.7 ASBL IRISteam

Nihil.

II.3.8. SA citydev.brussels, la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale

Nihil.

II.3.9. Parking.brussels, SA Agence de stationnement de la Région Bruxelles-Capitale

Nihil.

II.3.10. SA Port de Bruxelles

Nihil.

II.3.2. Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Nihil.

II.3.3. Brussels Waarborgfonds

Nihil.

II.3.4. finance.brussels

Nihil.

II.3.5. NV Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel (MIVB)

Nihil.

II.3.6. BRUGEL

Nihil.

II.3.7. vzw IRISteam

Nihil.

II.3.8. NV citydev.brussels, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Nihil.

II.3.9. Parking.brussels, NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

Nihil.

II.3.10. NV Haven van Brussel

Nihil.

II.3.11.SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale**II.3.11. NV Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij**

AB 01.003.08.19.1211	Frais de publications, publicité, etc	B	245.000,00 euro(s)
	Kosten van publicaties, publiciteit, enz	C	245.000,00 euro(s)

II.3.12. SCRL Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale**II.3.12. CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

Nihil.

Nihil.

II.3.13. visit.brussels**II.3.13. visit.brussels**

Nihil.

Nihil.

II.3.14. SA Bruxelles Démontage**II.3.14. NV Brussel Ontmanteling**

Nihil.

Nihil.

II.3.15. Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (hub.brussels)**II.3.15. Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (hub.brussels)**

AB 02.009.08.01.1211	Programme de contact « 1819 » – frais de fonctionnement	B	599.000,00 euro(s)
	Contactprogramma « 1819 » – werkingskosten	C	604.000,00 euro(s)
AB 03.004.08.01.1211	Participations à des programmes européens - Frais de fonctionnement	B	164.000,00 euro(s)
	Deelneming aan Europese programma's - Werkingskosten	C	164.000,00 euro(s)

**CHAPITRE III
Analyses de genre****1. Introduction**

Le gender budgeting est appliqué par étapes. La méthodologie a été enseignée au Services publics régionaux de Bruxelles au travers de projets pilotes à partir de 2017, et

**HOOFDSTUK III
Genderanalyses****1. Inleiding**

Gender budgeting wordt stapsgewijs toegepast. Via pilootprojecten werd de methodiek aangeleerd aan de Gewestelijke Overheidsdiensten Brussel vanaf

ensuite, après un an, aux Organismes d'intérêt public (OIP). Ce procédé a permis une amélioration de la méthodologie grâce aux expériences des SPRB, avant son application aux OIP.

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

L'année dernière, les SPRB ont réalisé pour la première fois les analyses de genre sans soutien dans le cadre d'un projet pilote. Chaque administration a produit au moins une analyse, et au total, 37 analyses nous ont été transférées. Les SPRB ont montré de telle manière qu'ils comprennent et peuvent appliquer le gender budgeting. Cependant, le pourcentage fixé d'analyses de genre s'est avéré irréalisable. Par conséquent, Equal.brussels, en consultation avec toutes les parties concernées, a évalué les méthodes de travail applicables à l'époque et a élaboré un plan d'approche pour adapter les méthodes. Les changements seront mis en œuvre à partir de 2021.

Cette année, les contributions des administrations des SPRB et des organismes administratifs autonomes à la note de genre 2020 étaient encore en cours d'élaboration selon les mêmes méthodes qu'en 2019. Cependant, moins d'analyses ont été soumises cette année que l'année dernière. Alors que l'année dernière, les 6 administrations du SPRB ont pu présenter un nombre commun de 37 analyses, il n'en reste plus que 18. Bruxelles Logement, Bruxelles International, Bruxelles ConnectIT et Ressources Humaines et Facilities n'ont pas soumis d'analyses.

Plusieurs raisons expliquent cette diminution. L'introduction de ce chapitre se termine par le recueil de ces raisons.

SPRB	Nombre d'analyses 2019
Bruxelles Synergie	1
Bruxelles Economie et Emploi (BEE)	2
Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL)	3

2017, et daarna een jaar later aan de Instellingen van Openbaar Nut (ION). Door zo te werk te gaan, kon via de ervaringen van de GOB's de methodiek worden verbeterd vooraleer die ook van toepassing werd gemaakt op de ION's.

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

De GOB maakten vorig jaar de genderanalyses voor het eerst zonder ondersteuning in het kader van een pilootproject. Elk bestuur produceerde minstens 1 analyse, en in totaal werden er 37 overgemaakt. De GOB's hebben zo getoond dat ze gender budgeting begrijpen en kunnen toepassen. Het vooropgestelde percentage aan genderanalyses bleek echter onhaalbaar. Equal.brussels heeft dan ook in samenspraak met alle betrokkenen de destijds geldende werkmethode geëvalueerd en een plan van aanpak opgesteld om de methoden bij te stellen. De wijzigingen zullen vanaf 2021 worden geïmplementeerd.

Dit jaar werden de bijdragen aan de gendernota 2020 van de administraties van de GOB's en de instellingen van openbaar nut nog opgemaakt volgens dezelfde methoden als in 2019. Echter werden er dit jaar minder analyses ingestuurd dan vorig jaar. Waar de 6 administraties van de GOB vorig jaar een gezamenlijk aantal van 37 analyses konden voorleggen, zijn het er nu slechts 18. Brussel Huisvesting, Brussel International, Brussel ConnectIT en Human Resources en Facilities hebben geen analyses aangebracht.

Er zijn verschillende redenen aan te halen om deze daling te verklaren. De inleiding van dit hoofdstuk wordt besloten met de verzameling van deze redenen.

GOB	Aantal analyses 2019
Brussel Synergie	1
Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)	2
Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	3

Bruxelles Finances et Budget (BFB)	4
Bruxelles Mobilité (BM)	3
Bruxelles Logement (BL)	0
Bruxelles International	0
Bruxelles ConnectIT	0
Ressources Humaines et Facilities	0
Total	13

Les organismes administratifs autonomes ont pris part au projet pilote sur l'analyse de genre l'année dernière. La méthode a été expliquée lors d'une séance plénière comprenant une partie théorique et une partie pratique. Les différents participants ont eu quelques mois pour appliquer l'analyse de genre sur 1 allocation de base de leur choix. L'année dernière, 12 organismes ont fourni une analyse de genre.

Comme mentionné précédemment, la méthode de travail sur le gender budgeting a été élaborée cette année en consultation avec toutes les parties prenantes. L'objectif pour cette année a été fixé à 3 analyses par institution.

Toutes les institutions n'ont pas atteint cet objectif, les raisons sont données plus loin dans ce chapitre. Cette année, 41 allocations de base ont été analysées par les différents organismes et les administrations autres que le SPRB.

OIP	Nombre d'analyses 2020
hub.brussels : Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise	3
Actiris	6
Brupartners	6
Bruxelles Environnement	
Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE)	3
Port de Bruxelles	1
Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	3
Innoviris	2
Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	4
citydev.brussels	9

Brussel Financiën en Begroting (BFB)	4
Brussel Mobiliteit (BM)	3
Brussel Huisvesting (BH)	0
Brussel International	0
Brussel ConnectIT	0
Human Resources en Facilities	0
Totaal	13

De autonome bestuursinstellingen namen vorig jaar deel aan het pilootproject inzake de genderanalyse. De methode werd toegelicht op een plenaire sessie die bestond uit een theoretisch- en een praktisch luik. Nadien kregen de verschillende deelnemers enkele maanden de tijd om de genderanalyse toe te passen op 1 basisallocatie naar keuze. Vorig jaar leverden 12 Instellingen een genderanalyse aan.

Zoals eerder al werd aangehaald, werd er dit jaar in overleg met alle betrokkenen aan de werkmethode inzake gender budgeting gesleuteld. De doelstelling voor dit jaar werd bepaald op 3 analyses per instelling.

Niet alle instellingen hebben deze doelstelling behaald, de redenen hiervoor worden later in dit hoofdstuk aangehaald. Dit jaar werden er door de verschillende instellingen en andere overheidsdiensten dan de GOB 41 basisallocaties geanalyseerd.

ION	Aantal analyses 2020
hub.brussels : Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven	3
Actiris	6
Brupartners	6
Leefmilieu Brussel	
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	3
Haven van Brussel	1
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	3
Innoviris	3
Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest (CIBG)	2
citydev.brussels	4

OIP	Nombre d'analyses 2020
SCRL Fonds du Logement de la région de Bruxelles-Capitale	1
S.A Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale	1
Total	41

Certains Services Publics Régionaux Bruxellois et organismes administratifs autonomes n'ont pas effectué d'analyse de genre. Les différentes raisons ont été citées par les personnes concernées :

- la crise sanitaire actuelle et le travail supplémentaire qu'elle implique ;
- difficultés pour obtenir la validation de la hiérarchie ;
- ils n'ont que des ABs de catégorie 1, comme c'est le cas pour les fonds ;
- récemment créé et donc non impliqué dans l'exercice en cours ;
- la réduction inattendue des effectifs ou le départ de personnes jouant un rôle important dans le processus du gender budgeting.

OIP	Nombre d'analyses 2020
Service public régional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF)	Nihil
urban.brussels	Nihil
perspective.brussels	Nihil
parking.brussels	Nihil
visit.brussels	Nihil
Les fonds (politique de l'eau ; trésoreries communales ; garantie)	Nihil
Bruxelles Prévention & Sécurité	Nihil
BRUGEL	Nihil
Innoviris	Nihil
finance.brussels	Nihil
Société Régionale d'Investissement de Bruxelles	Nihil
Agence régionale pour la propreté - Bruxelles Propreté	Nihil
Société des transport intercommunaux de Bruxelles (STIB)	Nihil

ION	Aantal analyses 2020
CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	9
N.V. Huisvestingsmaatschappij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1
Totaal	41

Sommige Gewestelijke Overheidsdiensten en autonome bestuursinstellingen hebben geen genderanalyse gemaakt. Hiervoor werden door de betrokkenden verschillende redenen aangehaald :

- de bestaande gezondheids crisis en meerwerk dat hiermee is verbonden ;
- moeilijkheden om de validatie van de hiërarchie te bekommen ;
- ze hebben enkel BA's van categorie 1 hebben, zoals dat bij de fondsen het geval is ;
- recentelijke oprichting en daarom niet betrokken bij de lopende oefening ;
- onverwachte vermindering in personeel of het vertrek van personen met een belangrijke rol in het proces gender budgeting.

ION	Aantal analyses 2020
Gewestelijke overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF)	Nihil
urban.brussels	Nihil
perspective.brussels	Nihil
parking.brussels	Nihil
visit.brussels	Nihil
De fondsen (waterbeleid ; gemeentelijke thesaurieën, waarborg)	Nihil
Brussel Preventie en Veiligheid	Nihil
BRUGEL	Nihil
Innoviris	Nihil
finance.brussels :	Nihil
Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel	Nihil
Gewestelijk Agentschap voor Netheid - Net Brussel	Nihil
Maatschappij voor het Intercommunale vervoer te Brussel (MIVB)	Nihil

S.A Bruxelles Démontage	Nihil
S.A. Brusoc	Nihil
Iristeam asbl	Nihil
talent.brussels	Nihil

2. Analyses de genre

III.1. Bruxelles Coordination Régionale (BCR)

AB 05.002.08.01.1211

Financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances

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

Il est important d'identifier les différences entre hommes et femmes dans le public cible des autres dimensions transversales comme celle relative au handicap. Ainsi, si les personnes handicapées représentent une catégorie discriminée, les femmes handicapées, elles, se révèlent être plus impactées. C'est ce qu'on appelle la discrimination multiple ou intersectionnelle, illustrée par la faible présence de femmes handicapées dans les processus décisionnels, dans les activités de loisirs, la probabilité accrue pour elles d'être victimes de violence mais celle plus faible d'avoir un emploi, de ne pas être dans des situations d'exploitation... etc.

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

Selon le rapport du Rape Crisis Network Ireland, 65 % des femmes/filles handicapées ont déjà été victimes de violences sexuelles. Elles ont en tout deux fois plus de risques d'être victimes de violences que les femmes de façon générale. Sur le marché de l'emploi, elles sont désavantagées par leur double condition de femme et de personne handicapée. Selon l'OMS, 20 % de femmes handicapées contre 53 % des hommes handicapés ont un emploi dans le monde. Elles sont également plus exposées à des situations d'exploitation professionnelle. En outre, elles vivent plus longtemps avec des incapacités que les hommes (en 1991, 12,6 ans contre 9,1 ans). Si, avant 65 ans, les inégalités entre hommes et femmes sont faibles et tantôt en défaveur des hommes, tantôt en défaveur des femmes, après 65 ans, la fréquence des incapacités s'élève, tout particulièrement pour les difficultés sévères qui, passé 80 ans, sont souvent plus fréquentes que les difficultés modérées. Après 65 ans, les femmes rencontrent plus souvent des difficultés que les hommes, quel que soit le type d'activité ou le niveau de sévérité. Il est intéressant de noter que les femmes et les hommes ont une gestion différente de leurs incapacités. Les

Brussel Ontmanteling	Nihil
N.V.BRUSOC	Nihil
IRISTEAM vzw	Nihil
talent.brussels	Nihil

2. Genderanalyses

III.1. Brussel Gewestelijke Coördinatie (BGC)

BA 05.002.08.01.1211

Financiering van projecten voor het gelijkekansenbeleid

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

Het is belangrijk om genderverschillen in de doelgroep van andere transversale dimensies, zoals handicaps, te identificeren. Terwijl bijvoorbeeld mensen met een handicap een gediscrimineerde categorie zijn, worden vrouwen met een handicap binnen die categorie nog meer getroffen. Dit is wat bekend staat als meervoudige of intersectionele discriminatie, wat wordt geïllustreerd door de lage aanwezigheid van vrouwen met een handicap in besluitvormingsprocessen, in vrijetijdsactiviteiten, de verhoogde kans dat ze het slachtoffer worden van geweld, maar de lagere kans dat ze een baan hebben, niet in uitbuitingssituaties, enz.

Fase 1 : Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Volgens het verslag van het Rape Crisis Network Ireland heeft 65 % van de vrouwen/meisjes met een handicap te maken gehad met seksueel geweld. In totaal zijn zij twee keer zo vaak slachtoffer van geweld als vrouwen in het algemeen. Op de arbeidsmarkt worden zij benadeeld door hun dubbele status als vrouw en als persoon met een handicap. Volgens de WHO heeft 20 % van de vrouwen met een handicap, tegenover 53 % van de mannen met een handicap, wereldwijd een baan. Ze zijn ook meer blootgesteld aan situaties van professionele uitbuiting. Bovendien leven zij langer met een handicap dan mannen (in 1991, 12,6 jaar in vergelijking met 9,1 jaar). Terwijl de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen voor de leeftijd van 65 jaar laag zijn en soms in het nadeel van mannen en soms in het nadeel van vrouwen, stijgt de incidentie van invaliditeit na de leeftijd van 65 jaar, vooral voor ernstige moeilijkheden die na de leeftijd van 80 jaar vaak vaker voorkomen dan matige moeilijkheden. Na de leeftijd van 65 jaar ondervinden vrouwen vaker problemen dan mannen, ongeacht het soort activiteit of de ernst ervan. Het is interessant om op te merken dat vrouwen en mannen

femmes vont tendance à avoir plus souvent recours à une tierce personne. Les hommes eux, repoussent la déclaration de difficultés à des stades plus avancés.

Étape 2 : analyse

Si le handicap représente à lui-seul une catégorie clairement discriminée, les femmes, elles, se révèlent être plus impactées. En effet, elles subissent le double impact de leur situation de handicap et de leur assignation de genre. C'est ce qu'on appelle une discrimination multiple (ou intersectionnelle) qui se réfère à un type particulier de discrimination dans lequel plusieurs motifs de discrimination interagissent simultanément. Dans le cas des femmes en situation de handicap, on observe qu'elles sont sous représentées dans les procédures démocratiques, dans les processus décisionnels, dans les activités de loisirs, la culture, le sport. (Etude sur la situation des femmes handicapées à la lumière de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, VC/2007/317). Si les femmes handicapées mentales et/ou psychologiques sont plus vulnérables face aux violences et mauvais traitements, elles sont pourtant bien souvent absentes de la législation et des campagnes de sensibilisation.

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

L'intégration d'une perspective genrée aux différentes étapes de la campagne permettrait de visibiliser ce public, de l'atteindre à travers les différents objectifs de la campagne, dont le principal est de promouvoir les droits contenus dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées :

Article 6 - Femmes handicapées

1. Les États Parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations, et ils prennent les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.
2. Les États Parties prennent toutes mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement, la promotion et l'autonomisation des femmes, afin de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales énoncés dans la présente Convention. Un autre objectif important de la campagne à cet égard est de rappeler aux victimes de discrimination sur la base de handicap leurs droits et leurs moyens d'action pour faire valoir ces droits.

anders omgaan met hun handicap. Vrouwen maken vaker gebruik van een derde partij. Mannen stellen daarentegen het melden van problemen uit naar latere stadia.

Fase 2 : analyse

Hoewel handicap op zich al een duidelijk gediscrimineerde categorie vormen, worden vrouwen er nog meer door getroffen. Zij hebben immers te lijden onder de dubbele impact van hun situatie van handicap en hun gendertoewijzing. Dit wordt meervoudige (of intersectionele) discriminatie genoemd, wat verwijst naar een bepaalde vorm van discriminatie waarbij meerdere discriminatiegronden tegelijkertijd op elkaar inwerken. In het geval van vrouwen met een handicap stellen we vast dat ze ondervertegenwoordigd zijn in democratische procedures, in besluitvormingsprocessen, in vrijetijdsactiviteiten, cultuur, sport. (Studie over de situatie van vrouwen met een handicap in het licht van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, VC/2007/317). Hoewel vrouwen met een mentale en/of psychische handicap kwetsbaarder zijn voor geweld en misbruik, zijn ze vaak afwezig in wetgeving en bewustmakingscampagnes.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De integratie van een genderperspectief in de verschillende stadia van de campagne zou het mogelijk maken de zichtbaarheid van dit publiek te vergroten en het te bereiken via de verschillende doelstellingen van de campagne, waarvan de belangrijkste het bevorderen van de rechten die zijn vervat in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap is :

Artikel 6 - Vrouwen met een handicap

1. De staten die partij zijn erkennen dat vrouwen en meisjes met een handicap het slachtoffer zijn van meervoudige discriminatie en nemen passende maatregelen om hen in staat te stellen het volledige en gelijkwaardige genot van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden door vrouwen en meisjes met een handicap te genieten.
2. De staten nemen alle passende maatregelen om de volledige ontwikkeling, vooruitgang en emancipatie van vrouwen te waarborgen, teneinde hun de uitoefening en het genot van de mensenrechten en fundamentele vrijheden die in dit verdrag zijn vastgelegd, te garanderen.

Étape 4 : plan d'action

Intégration d'une perspective de genre dans le CSC de la campagne : p.28 : « la campagne est inclusive des divers types de handicap, y compris (in)visibles, de la dimension genrée et intersectionnelle »

Préparation de la campagne : composition paritaire du comité d'accompagnement, et participation active du Conseil du Handicap dont le bureau est paritaire.

Utilisation de visuels, affiches, pour la campagne qui représentent des femmes en situation de handicap

Prise en considération de la dimension genrée dans l'organisation de l'événement (hackathon : lieu choisi, organisateurs, participants, et débats)

Utilisation d'une communication sensible au genre, appliquée à tous les messages de la campagne et aux différents canaux de communication (site internet, réseaux sociaux, tryptiques, vidéos,...

Possibilité de solliciter l'apport du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'évaluation de la campagne ainsi que celui de l'Institut.

Étape 5 : suivi et monitoring

Insister tout au long du développement de la campagne sur la nécessité d'une approche intersectionnelle auprès du comité d'accompagnement

Prévoir un paragraphe sur l'approche intersectionnelle dans le cadre de l'évaluation de la campagne (recueil de statistiques genrées des visites du site de la campagne et de la fréquentation des réseaux sociaux).

Recueillir dans l'évaluation la variable genre des participant.e.s (H - F - X) au Hackathon : et analyser les données en fonction du sexe et voir si les groupes spécifiques étaient sous-représentés ou ont émis certaines remarques / difficultés.

III.2. Bruxelles Economie et Emploi (BEE)

AB 12.018.38.01.31.32
Subventions de fonctionnement facultatives
aux entreprises privées visant à soutenir
leurs projets et fonctionnement

Fase 4 : actieplan

Gendermainstreaming in het bestek van de campagne : p.28 : « de campagne omvat verschillende soorten handicaps, waaronder (in)zichtbaarheid, geslacht en intersectionaliteit ».

Vorbereitung van de campagne : paritaire verdeling binnen het ondersteuningscomité, en actieve deelname van de Raad Handicap, die een gelijke vertegenwoordiging in het bestuur heeft.

Gebruik van beeldmateriaal, posters, enz. voor de campagne die vrouwen met een handicap vertegenwoordigen.

Het in aanmerking nemen van de genderdimensie in de organisatie van het evenement (hackathon : gekozen plaats, organisatoren, deelnemers, en debatten)

Gebruik van genderbewuste communicatie, toegepast op alle campagneboodschappen en verschillende communicatiekanalen (website, sociale netwerken, tryptics, video's,...

Mogelijkheid om input te vragen aan de Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor de evaluatie van de campagne en aan het Instituut.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Tijdens de hele uitvoering van de campagne aandringen op de noodzaak van een intersectionele aanpak met het ondersteunend comité.

Een paragraaf voorzien over de intersectionele aanpak als onderdeel van de campagne-evaluatie (verzameling van gender-statistieken over de bezoeken aan de campagne-website en de statistieken van sociale media).

In de evaluatie de geslachtsvariabele van de deelnemers (H - F - X) van de Hackathon opnemen : en analyse van de gegevens naar geslacht. Kijken of specifieke groepen ondervertegenwoordigd waren of opmerkingen/moeilijkheden hadden.

III.2. Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)

BA 12.018.38.01.31.32
Facultatieve werkingssubsidies voor
privéondernemingen om hun projecten
en werking te ondersteunen

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

L'allocation de base visée est de catégorie 3 et concerne les subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement. Plusieurs appels à projets et subventions facultatives hors appel à projets du service économie sont soutenus financièrement par cette allocation de base. Chaque subvention à vocation à soutenir le paysage économique bruxellois à travers plusieurs thématiques telles que l'innovation, les jeunes, et l'économie circulaire, les entrepreneurs issus de la diversité, l'entrepreneuriat féminin, etc.

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

Cette allocation de base est uniquement à destination d'une entreprise qui sollicite la Région en vue de l'octroi d'une subvention et dont la candidature doit faire l'objet d'un examen de recevabilité et d'éligibilité conformément au règlement de l'appel à projets.

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

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

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

L'allocation de base choisie est uniquement à destination des entreprises et permet d'octroyer des subventions notamment via plusieurs appels à projets tels que :

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

De betrokken basisallocatie is van categorie 3 en betreft facultatieve werkingssubsidies voor privéondernemingen om hun projecten en werking te ondersteunen. Meerdere projectoproepen en facultatieve subsidies buiten projectoproepen van de dienst Economie worden financieel ondersteund via deze basisallocatie. Elke subsidie ter ondersteuning van het Brusselse economische landschap voor meerdere thema's zoals innovatie, jongeren, de kringlooeconomie, ondernemers met een migratieachtergrond, vrouwelijk ondernemerschap, enz.

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

Deze basisallocatie is enkel bestemd voor een onderneming die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om een subsidie verzoekt en waarvan de kandidatuur afhangt van ontvankelijkheids- en selectiecriteria conform het reglement van de projectoproep.

België heeft een lage activiteitsgraad wat betreft vrouwelijk ondernemerschap : 3,1 % van de vrouwen zat in de oprichtingsfase van een onderneming of beheert een jonge onderneming (gemiddeld tussen 2008 en 2013), terwijl het Europese gemiddelde 5,5 % bedraagt. Op het totaal aantal zelfstandigen vormen de Brusselse vrouwen bovendien een relatief kleinere groep dan in de andere gewesten. Het deel van de vrouwen dat voornamelijk als zelfstandige werkt, belooft 27,6 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (31 % in Vlaanderen, 31,5 % in Wallonië). 14 % van de oprichters van startups in België is een vrouw (15 % in Europa).

Bovendien kent Brussel op dit punt, net als op andere punten, grote geografische verschillen. Brusselse gemeenten met kansarmoede hebben een geringer aandeel zelfstandigen (3 tot 4 vrouwen op 100 in Sint-Jans-Molenbeek of Anderlecht tegen 7 tot 10 op 100 in Sint-Lambrechts-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde of Ukkel). Tot slot liggen de inkomsten van vrouwelijke zelfstandigen 19 % lager dan die van mannen.

Deze situatie moet geplaatst worden in een ruimere context van een sterke ondertewerkstelling van Brusselse vrouwen : slechts 49 % van de Brusselse vrouwen van 15 tot 64 jaar oefent een beroep uit (tegenover 63 % in Vlaanderen en 52 % in Wallonië).

De gekozen basisallocatie is enkel bestemd voor ondernemingen en zorgt ervoor dat er subsidies toegewezen kunnen worden via meerdere projectoproepen :

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

L'appel à projets BeCircular s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises, etc. qui développent des activités économiques exercées en Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci a pour objectif toute démarche ou tout projet innovant qui vise à créer ou faire évoluer le core business du demandeur vers plus de durabilité dans une optique d'économie circulaire.

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

L'appel à projets « Projets innovants développés par des entreprises sociales et démocratiques » s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises etc. pour engager Bruxelles sur la voie de la transition économique, sociale et environnementale.

L'appel à projets « Next tech » s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises etc. Celui-ci a pour objectif de favoriser la transition des acteurs économiques vers l'économie numérique de demain.

L'appel à projets « Local & Together », dont l'objectif est de maintenir et de renforcer un tissu commercial de proximité et de stimuler le dynamisme commercial local, s'adresse aux associations de commerçants.

D'autres subventions hors appels à projets permettent aux entrepreneurs de financer leur loyer, ou un projet spécifique.

Étape 2 : analyse

Les soutiens octroyés à travers cette AB passent par des soutiens de fonctionnement purs tels que le paiement des loyers à des soutiens permettant la mise en place de

De projectoproep Open Soon richt zich tot toekomstige handelszaken op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De oproep wil immers het Brusselse handelsapparaat versterken door het op de markt brengen van nieuwe en stevige concepten te vergemakkelijken, kwalitatieve en innoverende projectdragers financieel te steunen, maar ook via strategische en operationele raadgeving en ondersteuning, ook door de begeleiding van toekomstige handelaars te vergemakkelijken, een ambitieus commercieel netwerk te ontwikkelen dat klanten toekomstgericht is en tot slot de uitwisseling tussen de verwachtingen van de klanten en een nieuw commercieel aanbod te vergemakkelijken.

De projectoproep BeCircular richt zich tot alle ondernemingen, zelfstandigen, vzw's, samenwerkingsverbanden enz. die economische activiteiten ontwikkelen die uitgeoefend worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het doel daarvan is het ondersteunen van elke stap die of elk innoverend project dat tegen de achtergrond van de kringlooeconomie de core business van de aanvrager wil creëren of dit naar meer duurzaamheid wil doen evolueren.

De projectoproep om jongeren te sensibiliseren voor het ondernemerschap richt zich tot de actoren op het terrein die beslagen zijn in het sensibiliseren van jongeren voor het ondernemerschap en de concretisering van projecten voor jongeren die willen ondernemen.

De projectoproep « Vernieuwende projecten van sociale en democratische ondernemingen » richt zich tot alle ondernemingen, zelfstandigen, vzw's, samenwerkingsverbanden enz. om Brussel op weg te zetten naar een economische, sociale en ecologische transitie.

De projectoproep « Next tech » richt zich tot alle ondernemingen, zelfstandigen, vzw's, samenwerkingsverbanden enz. Het doel daarvan is de overgang te bevorderen van de economische actoren naar de digitale economie van morgen.

De projectoproep « Local & Together » richt zich tot handelsverenigingen en wil de buurthandel behouden en versterken, en het lokale handelsleven stimuleren.

Andere subsidies buiten projectoproepen laten de ondernemers toe hun huur of een specifiek project te financieren.

Fase 2 : analyse

De toegekende ondersteuning via deze BA gaat van het concreet ondersteunen van de werking, zoals het betalen van de huur, tot ondersteuning die de uitwerking van heel

projet très ciblés. À travers cette allocation de base et les différents appels à projets cités ci-dessus, l'entrepreneuriat féminin a pu être soutenu.

Nous pouvons citer l'entreprise CyberWayfinder qui est à le tête du projet « Women in Cybersecurity Workforce Development Program » soutenu en 2020 à hauteur de 54.500 euros. Le projet consiste en un programme de mentorship et de formation destiné aux femmes avec pour objectif de les doter des compétences et des aptitudes nécessaires à une carrière dans le secteur de la cybersécurité. Celui-ci permet de mettre les femmes rapidement en « situation d'emploi » dans le secteur de la cybersécurité.

À ce jour, les appels à projets Be Circular, Local & Together, Open Soon et Sensibilisation des jeunes ne sont pas clôturés, peu d'exemples peuvent donc être cités actuellement.

Néanmoins, actuellement nous ne pouvons pas faire d'analyse quantitative ou qualitative agrégée quant à l'utilisation des subventions octroyées.

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

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

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

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

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

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

Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement analysées.

gerichte projecten mogelijk maakt. Via deze basisallocatie en de verschillende hierboven vernoemde projectoproepen kon het vrouwelijke ondernemerschap ondersteund worden.

Wij kunnen de onderneming CyberWayfinder citeren die het project « Women in Cybersecurity Workforce Development Program » leidt, en in 2020 ondersteund werd met een bedrag van 54.500 euro. Het project bestaat uit een mentorship- en opleidingsprogramma voor vrouwen om hen de nodige competenties en vaardigheden mee te geven voor een loopbaan in de cyberveiligheidssector. Daardoor kunnen de vrouwen snel in een « werkomgeving » geplaatst worden in de sector van de cyberveiligheid.

Op dit moment zijn de projectoproepen BeCircular, Local & Together, Open Soon en Jongerensensibilisering nog niet afgesloten, er kunnen momenteel dus niet veel voorbeelden aangehaald worden.

Wij kunnen nog geen relevante kwantitatieve of kwalitatieve analyse maken wat betreft het gebruik van toegekende subsidies.

Er worden in de projectoproepen indicatoren verzameld in de vorm van rapporten met cijfermateriaal maar de gegevens op basis van die indicatoren zijn niet altijd relevant op basis van de het doelpubliek van de activiteiten van het project.

Er valt ook op te merken dat die tabellen projecttabellen zijn en dat ze geen beeld geven van de projectoproep of betrokken basisallocatie.

Bovendien is er voor de facultatieve subsidies buiten de « klassieke » projectoproepen nog geen enkele kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitgevoerd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het besluit of het reglement met betrekking tot de projectoproepen stipuleert niet op welke manier de man-vrouw-verhouding gerespecteerd moet worden wat betreft aantal, gelijke toegang, gelijke behandeling,...

Om de principes van genderbudgeting te concretiseren, moet voor de activiteiten en financiën in de eindrapporten worden gewerkt met genderindicatoren voor een goed begrip van de impact op het project op het onderscheid man-vrouw-x.

Die gegevens zullen verzameld, bewaard en idealiter ook geanalyseerd moeten worden.

Étape 4 : plan d'action

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

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

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

Eventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données.

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

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

Une refonte des appels à projets, ce compris leurs indicateurs dont la dimension genrée, est prévue pour 2021 avec notre nouveau cabinet de tutelle.

Étape 5 : suivi et monitoring

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

AB 16.007.34.02.3300
Subsides facultatifs aux associations
privées dans le cadre de l'appel à projets
en matière d'anti-discrimination

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

En Région de Bruxelles-Capitale, les grandes tendances observables sur le marché de l'emploi sont les suivantes :

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a mis en évidence des chiffres particulièrement significatifs de discrimination dans le domaine de l'emploi, en matière de genre. Sur les 736 signalements reçus en 2017, près de la moitié (46 %) concerne de près ou de loin des questions liées à l'emploi. De façon plus précise, 42 % des signalements sont liés au recrutement et à la sélection pour une offre d'emploi. Par ailleurs, 44 % des signalements concernent

Fase 4 : actieplan

De meest relevantie kwantitatieve of kwalitatieve genderindicatoren bepalen voor alle projectoproepen samen.

Een relevante en doeltreffende manier bepalen om alle gendergegevens te verzamelen die beschikbaar zijn en overgemaakt door de begunstigden.

Een interne gedachtewisseling opstarten rond de analyse van die gegevens.

Eventueel een externe partner aanduiden voor de analyse van deze gegevens.

In tweede instantie genderbudgeting toelichten in een apart onderdeel van de richtlijnen en reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Op informatiesessies de verwachtingen, de impact en de instrumenten voorstellen.

Dit actieplan blijft actueel voor 2021 ; in 2020 was het niet mogelijk dit uit te voeren.

Een herziening van de projectoproepen, met inbegrip van hun indicatoren waaronder de genderdimensie, is voorzien voor 2021 met ons nieuwe voogdijkabinet.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijks naargelang van de startdatums van de projectoproepen of andere subsidies, de analyse- en selectieperiodes evenals de datums van de afloop van de projecten en de datum waarop de bewijsstukken bezorgd moeten worden, met inbegrip van de verslagen.

BA 16.007.34.02.3300
Facultatieve subsidies aan privéverenigingen in het kader van de projectoproep op gebied van antidiscriminatie

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

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn de belangrijkste trends op de arbeidsmarkt de volgende :

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft bijzonder significante cijfers over genderdiscriminatie op het gebied van werkgelegenheid naar voren gebracht. Van de 736 in 2017 ontvangen meldingen heeft bijna de helft (46 %) betrekking op werkgelegenheidskwesties in meer of mindere mate. Meer in het bijzonder heeft 42 % van de meldingen betrekking op de werving en selectie. Bovendien heeft 44 % van de meldingen betrekking op

de façon plus particulière des discriminations liées à la grossesse ou à la maternité dans le milieu professionnel. Aussi, il s'avère que les femmes d'origine étrangère sont davantage pénalisées sur le marché de l'emploi que les femmes d'origine belge.

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

Étape 2 : analyse

Les subsides octroyés sur cette allocation de base visent l'inclusion, l'insertion et l'intégration durable sur le marché de l'emploi des groupes-cibles les plus fragilisés. Ils rencontrent également l'objectif de promouvoir un emploi durable et de qualité pour tous. Des leviers divers peuvent être activés dans ce cadre.

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

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

Chaque candidat à un projet devait également remplir une section « test d'égalité des chances » et effectuer une analyse de genre du groupe cible visé. Ici sont les résultats :

Project	% Hommes	% Femmes
ATIS	0	100
Interface 3	30	70
Pour La Solidarité	60	40
Randstad	48	52
AWSA	40	60
Ella	/	/
Molengeek	55	45
Group One	40	60

discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap op de werkplek. Ook blijkt dat vrouwen van buitenlandse afkomst meer worden benadeeld op de arbeidsmarkt dan vrouwen van Belgische afkomst.

De ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijven uitgesproken voor alle vrouwen, zowel wat betreft de kwaliteit van de banen als wat betreft het niveau van de lonen voor gelijkwaardige banen. Met name de situatie van vrouwen van niet-Europese origine (subsaharaans Afrika, Noord-Afrika en Turkije) op de Brusselse gewestelijke markt wordt gekenmerkt door minder registratie als werkzoekenden in goedbetaalde banen. Hun werkloosheidsgraad ligt 3 tot 4 keer hoger dan die van vrouwen van Belgische origine.

Fase 2 : analyse

De subsidies toegekend op deze basisallocatie zijn gericht op inclusie, inschakeling en duurzame integratie van de meest kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Ze hebben ook tot doel voor iedereen duurzame en kwaliteitsvolle jobs te bevorderen. In dat kader kunnen verschillende hefboomen geactiveerd worden.

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

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

Voor elk ingediend project moest eveneens een onderdeel « gelijkkansentest » worden ingevuld en een genderanalyse uitgevoerd voor de betrokken doelgroep. Dit zijn de resultaten :

Project	% Mannen	% Vrouwen
ATIS	0	100
Interface 3	30	70
Pour La Solidarité	60	40
Randstad	48	52
AWSA	40	60
Ella	/	/
Molengeek	55	45
Group One	40	60

Project	% Hommes	% Femmes
Bruxeo	32	68
Emino	20	80
Lead	20	80
JUMP	/	/
Bepax	49	51
Cobeff	0	100
Infor jeunes	50	50
Divers-City	33	67
Keep Dreaming	50	50
Tyn	43	57

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

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

Étape 4 : plan d'action

Intégrer dans le formulaire de demande une approche genrée.

Avoir une analyse spécifique sur le critère genre des projets déposés.

Indiquer dans les conventions bipartites les exigences en terme d'indicateurs genrés se retrouvant dans les rapports d'activités et financiers attendus pour la liquidation du solde de la subvention.

Vérifier, collecter et conserver les données genrées transmises par les bénéficiaires avec les pièces justificatives.

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

Eventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données de manière longitudinale.

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

Project	% Mannen	% Vrouwen
Bruxeo	32	68
Emino	20	80
Lead	20	80
JUMP	/	/
Bepax	49	51
Cobeff	0	100
Infor jeunes	50	50
Divers-City	33	67
Keep Dreaming	50	50
Tyn	43	57

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

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

Fase 4 : actieplan

In het aanvraagformulier een genderbenadering opleggen.

Een specifieke analyse maken van het gendercriterium voor de ingediende projecten.

In de overeenkomsten tussen de twee partijen de verplichtingen opnemen inzake genderindicatoren voor de activiteiten en financiën in de eindrapporten, als voorwaarde voor de vereffening van het subsidiesaldo.

De gendergegevens die met de bewijsstukken overgemaakt zijn door de begunstigden controleren, verzamelen en bewaren.

Een interne gedachtewisseling opstarten rond de analyse van die gegevens.

Eventueel een externe partner aanduiden voor een langetermijnanalyse van deze gegevens.

In tweede instantie genderbudgeting toelichten in een apart onderdeel van de richtlijnen en reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Op informatiesessies de verwachtingen, de impact en de instrumenten voorstellen.

Étape 5 : suivi et monitoring

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

III.3. Bruxelles Finances et Budget (BFB)

AB 01.001.01.01.0100
Dotation de fonctionnement au Parlement
de la Région de Bruxelles-Capitale

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

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale est composé de 89 députés : 72 francophones et 17 néerlandophones. L'assemblée, qui a été constituée suite aux élections de mai 2019, s'est profondément renouvelée, féminisée et rajeunie. On y compte plus de 50 % de nouveaux élus, 48 % de femmes, avec une moyenne d'âge de 44 ans⁽¹⁾. Toujours selon le site web du Parlement, les membres du personnel se répartissent de la façon suivante : 48,59 % de femmes pour 51,41 % d'hommes⁽²⁾.

La dotation au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale est due de plein droit. De ce fait le contrôle budgétaire n'a pu être effectué, étant donné que l'arrêté régissant cette dotation n'existe pas. En effet, le secrétaire général du Parlement bruxellois envoie une demande de paiement par courrier à BFB et ce pour chaque tranche de la dotation.

Étape 2 : recommandations (en lien avec l'analyse)

Objectif : viser la parité homme-femme dans l'assemblée et l'administration du Parlement bruxellois.

Étape 3 : plan d'action

Stratégie : Il n'appartient pas à l'administration (pouvoir exécutif) de changer la politique du Parlement.

AB 02.002.05.01.1211
Dépenses de fonctionnement du Cabinet

(1)<http://www.parlement.brussels/deputes/>

(2)<http://www.parlement.brussels/ladministration-du-parlement/>

Fase 5 : opvolging en monitoring

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

III.3. Brussel Financiën en Begroting (BFB)

BA 01.001.01.01.0100
Werkingsdotatie aan het Brussels
Hoofdstedelijk Parlement

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

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement is samengesteld uit 89 parlementsleden, 17 Nederlandstaligen en 72 Franstaligen. De laatste verkiezingen van mei 2019 hebben de samenstelling van de assemblee fors door elkaar geschud en gezorgd voor veel nieuwkomers, een vervrouwelijking en een verjonging van zijn parlementsleden. De assemblee verwelkomde meer dan 50 % nieuwe verkozenen en 48 % vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de Brusselse parlementsleden bedraagt 44 jaar⁽¹⁾. Ook volgens de website van het Parlement, worden de personeelsleden als volgt verdeeld: 48,59 % vrouwen tegen 51,41 % mannen⁽²⁾.

De dotatie aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement is van rechtswege verschuldigd. Om die reden kon geen begrotingscontrole plaatsvinden, aangezien er geen besluit is dat deze dotatie regelt. De secretaris-generaal van het Brussels Parlement vraagt immers per brief de uitbetaling aan bij BFB, en dit voor elke schijf van de dotatie.

Fase 2 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Doel : man-vrouwpariteit in de vergadering en de administratie van het Brussels parlement.

Fase 3 : actieplan

Strategie : Het bestuur (uitvoerende macht) is niet bevoegd om het beleid van het Parlement te veranderen.

BA 02.002.05.01.1211
Werkingsuitgaven van het Kabinet

(1)<http://www.parlement.brussels/deputes/?lang=nl>

(2)<http://www.parlement.brussels/ladministration-du-parlement/>

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

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet de la Ministre de la Mobilité, des Travaux publics et de la Sécurité routière, Elke Van den Brandt.

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas et de frais de leasing.

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Étape 2 : recommandations (en lien avec l'analyse)

Objectif : viser la parité des membres du cabinet.

Étape 3 : plan d'action

Suivi de la composition des membres du cabinet.

AB 02.003.05.01.1211
Dépenses de fonctionnement du Cabinet

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

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet du Ministre de la Transition climatique, de l'Environnement, de l'Énergie et de la Démocratie participative, Alain Maron.

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas, de frais de leasing et de dépenses pour des services de traduction.

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

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

Het betreft de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister van mobiliteit, openbare werken en verkeersveiligheid, Elke Van den Brandt.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques en leasingkosten.

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Fase 2 : aanbevelingen (in relatie tot de analyses)

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven.

Fase 3 : actieplan

Opvolging van de samenstelling van het kabinet.

BA 02.003.05.01.1211
Werkingsuitgaven van het Kabinet

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

Het betreft de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister van klimaattransitie, leefmilieu, energie en participatieve democratie, Alain Maron.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques, leasingkosten en uitgaven voor vertaaldiensten.

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Étape 2 : recommandations (en lien avec l'analyse)

Objectif : viser la parité des membres du cabinet.

Étape 3 : plan d'action

Suivi de la composition des membres du cabinet.

AB 02.004.05.01.1211
Dépenses de fonctionnement du Cabinet

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

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet du Ministre des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles, Sven Gatz.

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas, de frais de leasing et de dépenses pour les transports en commun.

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Étape 2 : recommandations (en lien avec l'analyse)

Objectif : viser la parité des membres du cabinet.

Étape 3 : plan d'action

Suivi de la composition des membres du cabinet.

III.4. Bruxelles Logement (BL)

Nihil

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Fase 2 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven.

Fase 3 actieplan

Opvolging van de samenstelling van het kabinet.

AB 02.004.05.01.1211
Werkingsuitgaven van het Kabinet

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

Het betreft de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister van financiën, begroting, openbaar ambt, de promotie van meertaligheid en van het imago van Brussel, Sven Gatz.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques, leasingkosten en uitgaven voor openbaar vervoer.

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Fase 2 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven.

Fase 3 : actieplan

Opvolging van de samenstelling van het kabinet.

III.4. Brussel Huisvesting (BH)

Nihil

III.5. Bruxelles Mobilité (BM)

AB 17.007.08.01.1211

Dépenses de toute nature pour études, services, achat de matériel non-durable, promotion et sensibilisation relatives à la circulation et la sécurité routière, écoles de conduite, homologation et contrôle technique de véhicules et formation à la conduite

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

Toutes les données d'accidents de la circulation sont des données genrées. Ces données sont collectées à la base, lors du remplissage des formulaires d'accidents par la police. Il s'agit des accidents avec victimes corporelles, toutes gravités confondues. Bruxelles mobilité a accès à ces base de données depuis janvier 2020.

Étape 2 : analyse

L'appartenance à un sexe est le déterminant majeur en (in)sécurité routière. Le fait d'être un homme ou une femme est plus prédictif en termes de risques d'accident que d'être piéton, cycliste et automobiliste...

On est au-delà de la simple égalité homme-femme. C'est un élément à ne pas perdre de vue, non pas pour juger (cela n'a pas d'intérêt) mais pour ne pas passer à côté de solutions potentielles.

Les hommes et les femmes sont touchés de manières différentes. Homme et femme sont donc deux public cible pour lesquelles les actions doivent être différentes et adaptées.

Les hommes sont d'avantage représentés parmi les victimes d'accidents corporels, toutes gravité confondue. Les femmes sont plus souvent accidentées quand elles sont piétonnes et utilisatrices de transport en commun. Elles sont aussi plus tuées ou blessées grave dans des circonstances où elles ont respectées strictement la règle (angle- mort).

L'éducation des femmes ne les poussent pas à remettre en cause la règle, tandis que l'éducation des hommes valorise la prise de risque.

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

1. Pour les grandes campagnes de sensibilisation, continuer à identifier les publics cibles, notamment sur la base du genre
2. Développer les actions d'expérimentations orientée vers les publics cibles

III.5. Brussel Mobiliteit (BM)

BA 17.007.08.01.1211

Uitgaven van alle aard voor studies, diensten, aankoop van niet-duurzaam materieel, promotie en sensibilisering met betrekking tot het verkeer en de verkeersveiligheid, rij scholen, homologatie en technische controle van voertuigen en rijopleiding

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

Alle gegevens over verkeersongevallen zijn gegevens met betrekking tot het geslacht. Deze gegevens worden verzameld bij het invullen van ongevallenformulieren door de politie. Dit zijn ongevallen met lichamelijke letsels, ongeacht de ernst. Brussel Mobiliteit heeft sinds januari 2020 toegang tot deze databanken.

Fase 2 : analyse

Het geslacht is de belangrijkste karakteristiek van (on)veiligheid op de weg. Man of vrouw zijn is meer bepalend in termen van ongevalsrisico dan voetganger, fietser en automobilist...

We steken hier de eenvoudige gelijkheid tussen mannen en vrouwen voorbij. Dit is iets om in het achterhoofd te houden, niet om te oordelen (dit is niet van belang) maar om mogelijke oplossingen niet te missen.

Mannen en vrouwen worden op verschillende manieren beïnvloed. Mannen en vrouwen zijn dus twee doelgroepen waarvoor acties op maat dienen gemaakt te worden.

Mannen zijn boven vertegenwoordigd onder de slachtoffers van lichamelijke ongevallen. Vrouwen raken vaker gewond in de rol van voetganger en gebruikers van het openbaar vervoer. Ook komen ze meer om het leven of zijn ze vaker zwaargewond in omstandigheden waarin ze zich strikt aan de regels hebben gehouden (dode hoek).

Het opleiden van vrouwen betekent niet dat ze de regels in twijfel trekken, terwijl het opleiden van mannen het nemen van risico's bevordert.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

1. Ga bij grote bewustmakingscampagnes door met het identificeren van doelgroepen, met name op basis van geslacht
2. Ontwikkel acties gebaseerd op ervaringen gericht op doelgroepen

3. Lors de la réalisation d'études détaillées d'accidents, continuer à l'analyse genrée pour formuler des recommandations d'actions ciblées au bénéfice des deux genres.

Étape 4 : plan d'action

1. Communiquer pour l'ensemble des groupes cibles
2. Poursuivre les études détaillées d'accidents avec une réflexion genrées
3. Lancer le marché déjà prévu d'évaluation des campagnes et y inclure la dimension genre.

Étape 5 : suivi et monitoring

1. Présence réelle de données liées au genre dans les études
2. Mise en œuvre efficace des campagnes destinées à nos groupes cibles : introduction de recommandations et création de la mission « Évaluation des campagnes ».

AB 17.007.11.04.7310

Investissements en instruments et matériel pour le contrôle technique le long des routes, radars, caméras automatiques et autres instruments relatifs aux compétences régionales en matière de sécurité routière, ce qui signifie un élargissement du patrimoine

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

Toutes les données d'accidents de la circulation sont des données genrées. Ces données sont collectées à la base, lors du remplissage des formulaires d'accidents par la police. Il s'agit des accidents avec victimes corporelles, toutes gravités confondues. Bruxelles mobilité a accès à ces base de données depuis janvier 2020.

Étape 2 : analyse

L'appartenance à un sexe est le déterminant majeur en (in)sécurité routière. Le fait d'être un homme ou une femme est plus prédictif en termes de risques d'accident que d'être piéton, cycliste et automobiliste... On est au-delà de la simple égalité homme-femme. C'est un élément à ne pas perdre de vue, non pas pour juger (cela n'a pas d'intérêt) mais pour ne pas passer à côté de solutions potentielles.

Les excès de vitesse ou la vitesse inadaptée causent en moyenne chaque année entre 50 et 60 victimes tuées ou blessées grave sur le territoire régional. La vitesse est à la fois une cause d'accidents et un facteur aggravant de ceux-ci, pour tous les usagers.

3. Ga bij het uitvoeren van gedetailleerde ongevallenstudies door met het bewerkstelligen van genderanalyse om aanbevelingen te formuleren voor gerichte acties ten behoeve van beide geslachten.

Fase 4 : actieplan

1. Communiceer voor alle doelgroepen
2. Ga door met gedetailleerde ongevallenstudies vanuit een genderperspectief
3. Lanceer de reeds geplande opdracht voor de evaluatie van campagnes en neem de genderdimensie hierin op.

Fase 5 : opvolging en monitoring

1. Reële aanwezigheid van gender gerelateerde gegevens in de studies
2. Effectieve verwezenlijking van campagnes gericht op onze doelgroepen : introductie van aanbevelingen en vorming van de opdracht « Evaluatie van campagnes ».

BA 17.007.11.04.7310

Investerings in instrumenten en materieel voor technische controle langs de wegen, radars, automatische camera's en andere instrumenten verbonden met de gewestelijke bevoegdheid inzake verkeersveiligheid, die een uitbreiding van het patrimonium betekenen

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

Alle gegevens over verkeersongevallen zijn gegevens met betrekking tot het geslacht. Deze gegevens worden verzameld bij het invullen van ongevallenformulieren door de politie. Dit zijn ongevallen met lichamelijke letsels, ongeacht de ernst. Brussel Mobiliteit heeft sinds januari 2020 toegang tot deze databanken.

Fase 2 : analyse

Het geslacht is de belangrijkste karakteristiek van (on)veiligheid op de weg. Man of vrouw zijn is meer voorspellend in termen van ongevalsrisico dan voetganger, fietser en automobilist... We gaan hier de eenvoudige gelijkheid tussen mannen en vrouwen voorbij. Dit is iets om in het achterhoofd te houden, niet om te oordelen (dit is niet van belang) maar om mogelijke oplossingen niet te missen.

Te hard rijden of een onaangepaste snelheid veroorzaakt in de regio gemiddeld 50 tot 60 doden of zwaargewonden per jaar. Snelheid is voor alle gebruikers zowel een oorzaak van ongevallen als een verzwarende factor.

En termes de genre, ce sont les hommes qui sont les plus représentés parmi les victimes, indépendamment des modes de transport et de la gravité des accidents. Les femmes sont, elles plus accidentées en tant que piétons et usagers des transports en commun.

Investir dans le contrôle sanction, en investissant dans le matériel de contrôle, permet d'assurer un abaissement progressif des vitesses pratiquées, au bénéfice de tous les usagers.

Les femmes étant plus accidentées comme piétonnes, elles sont particulièrement exposées si les vitesses pratiquées sont élevées. Les femmes en tant que cyclistes sont moins nombreuses que les hommes, souvent une cause citée est l'insécurité. Un abaissement des vitesses tendra également à l'augmenter. Les femmes sont également touchées lorsqu'elles sont passagères ou conductrices de voiture. Réduire les vitesses pratiquées permet également de les toucher.

Les hommes représentant la majorité des victimes, toutes réductions de vitesses.

La réduction des vitesses pratiquée permet d'éviter des accidents et de réduire leurs conséquences s'ils se produisent encore.

Un bon compromis de vitesse tant pour la sécurité que la fluidité est le 30 km/h. Cet objectif de cette législature sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

Les marchés d'acquisition du matériel ne sont pas affectés par la dimension genre. Mais la politique qui consiste à identifier le besoin de contrôle sanction elle l'est.

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

1. Continuer à investir dans les points de contrôle de vitesses.
2. Communiquer vers tous les publics sur l'utilité des contrôles et sur leur efficacité
3. Suivi genre dans les infractions vitesses : vérifier les possibilités.

Étape 4 : plan d'action

Poursuite des actions actuelles.

Étape 5 : suivi et monitoring

1. Monitoring de l'évolution des vitesses
2. Suivi du critère genre dans les enquêtes d'adhésion éventuelles.

Mannen zijn oververtegenwoordigd onder de slachtoffers van lichamelijke ongevallen. Vrouwen raken vaker gewond in de rol van voetganger en gebruikers van het openbaar vervoer.

Investeren in sanctiecontrole, door te investeren in controleapparatuur, zorgt voor een geleidelijke verlaging van de toegepaste snelheden, ten voordele van alle gebruikers.

Omdat vrouwen meer gewond raken in de rol van voetganger, worden ze vooral blootgesteld als de uitgeoefende snelheden hoog zijn. Vrouwen in de rol van fietser zijn minder talrijk dan mannen, vaak wordt als oorzaak onzekerheid genoemd. Vrouwen worden ook getroffen als ze passagier of automobilist zijn. Door de uitgeoefende snelheden te verminderen, kunnen ze ook worden bereikt.

De mannen, die het merendeel van de slachtoffers vertegenwoordigen, vertraagden allemaal in vaart.

De uitgeoefende snelheidsdaling maakt het mogelijk om ongevallen te voorkomen en de gevolgen ervan af te zwakken als ze toch optreden.

Een goed snelheidscompromis voor zowel veiligheid als doorstroming is 30 km / u. Dit is een doelstelling van deze legislatuur en wordt op 1 januari 2021 geïmplementeerd.

De opdrachten voor de aankoop van apparatuur worden niet beïnvloed door de genderdimensie. Maar het beleid om de noodzakelijke sanctiecontrole te identificeren wel.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

1. Blijf investeren in snelheidscontrolepunten.
2. Communiceer met alle doelgroepen over het nut van controles en hun effectiviteit
3. Gendermonitoring bij snelheidsovertredingen : bekijk de mogelijkheden.

Fase 4 : actieplan

Voortzetting van huidige acties.

Fase 5 : opvolging en monitoring

1. Monitoring van snelheidsevoluties
2. Opvolging van een gendercriterium in eventuele lidmaatschapsenquêtes.

AB 17.007.34.03.3300
Subventions de fonctionnement
accordées aux associations privées en
vue d'augmenter la sécurité routière

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

Toutes les données d'accidents de la circulation sont des données genrées. Ces données sont collectées à la base, lors du remplissage des formulaires d'accidents par la police. Il s'agit des accidents avec victimes corporelles, toutes gravités confondues. Bruxelles Mobilité a accès à ces bases de données depuis janvier 2020. Données 2019.

Étape 2 : analyse

L'appartenance à un sexe est le déterminant majeur en (in)sécurité routière. Le fait d'être un homme ou une femme est plus prédictif en termes de risques d'accident que d'être piéton, cycliste et automobiliste...

On est au-delà de la simple égalité homme-femme. C'est un élément à ne pas perdre de vue, non pas pour juger (cela n'a pas d'intérêt) mais pour ne pas passer à côté de solutions potentielles.

Les hommes et les femmes sont touchés de manières différentes. Hommes et femmes sont donc deux publics cibles pour lesquelles les actions doivent être différentes et adaptées.

Les hommes sont d'avantage représentés parmi les victimes d'accidents corporels, toutes gravités confondues. Les femmes sont plus souvent accidentées quand elles sont piétonnes et utilisatrices de transport en commun. Elles sont aussi plus tuées ou blessées grave dans des circonstances où elles ont respectées strictement la règle (angle- mort).

L'éducation des femmes ne les poussent pas à remettre en cause la règle, tandis que l'éducation des hommes valorise la prise de risque.

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

Continuer à développer une politique de sensibilisation des groupe cible en prenant comme le genre comme critère Pour prendre en compte le genre et en tirer parti. En termes d'éducation il conviendrait d'apprendre aux garçons comme aux filles qu'ils sont « fragiles » et qu'ils doivent se protéger eux-mêmes ainsi que les autres (très esprit « COVID ») – éducation plus traditionnellement

BA 17.007.34.03.3300
Werkingssubsidies toegekend aan
privé-verenigingen met het oog op het
bevorderen van de verkeersveiligheid

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

Alle gegevens over verkeersongevallen zijn gegevens omtrent het geslacht. Deze gegevens worden verzameld bij het invullen van ongevallenformulieren door de politie. Dit zijn ongevallen met lichamelijke letsels, ongeacht de ernst. Brussel Mobiliteit heeft sinds januari 2020 toegang tot deze databanken.

Fase 2 : analyse

Het geslacht is de belangrijkste karakteristiek van (on)veiligheid op de weg. Man of vrouw zijn is meer bepalend in termen van ongevalsrisico dan voetganger, fietser en automobilist...

We gaan hier de eenvoudige gelijkheid tussen mannen en vrouwen voorbij. Dit is iets om in het achterhoofd te houden, niet om te oordelen (dit is niet van belang) maar om mogelijke oplossingen niet te missen.

Mannen en vrouwen worden op verschillende manieren beïnvloed. Mannen en vrouwen zijn dus twee doelgroepen waarvoor acties op maat dienen gemaakt te worden.

Mannen zijn oververtegenwoordigd onder de slachtoffers van lichamelijke ongevallen. Vrouwen raken vaker gewond in de rol van voetganger en gebruikers van het openbaar vervoer. Ook komen ze meer om het leven of zijn ze vaker zwaargewond in omstandigheden waarin ze zich strikt aan de regels hebben gehouden (dode hoek). Het opleiden van vrouwen betekent niet dat ze de regels in twijfel trekken, terwijl het opleiden van mannen het nemen van risico's bevordert.

Het opleiden van vrouwen betekent niet dat ze de regels in twijfel trekken, terwijl het opleiden van mannen het nemen van risico's bevordert.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Doorgaan met het ontwikkelen van een beleid om doelgroepen te sensibiliseren door gender als criterium op te nemen om ermee rekening te houden en er voordeel uit te halen. Op het gebied van onderwijs moeten jongens en meisjes worden aangeleerd dat ze « kwetsbaar » zijn en dat ze zichzelf en anderen moeten beschermen (zeer « COVID »- geest) - onderwijs dat meer traditioneel gericht

orientée vers les filles – et qu’il faut relativiser la protection apportée par l’application des règles. Ce n’est parce qu’on traverse aux passages pour piétons, qu’on est à 100 % en sécurité. Cette critique de la règle est traditionnellement davantage enseignée aux garçons. Une approche genrée améliore donc l’éducation des filles et des garçons.

Étape 4 : plan d’action

1. Poursuivre l’analyse liée au genre
2. Utiliser les résultats de ces analyses dans la détermination des publics cibles
3. Orienter les choix des associations subsidiées selon la manière dont les genres sont appréhendés au travers des projets
4. Travailler avec les ASBL pour améliorer les projets soumis et subsidiés.
5. Exemple Brevet du piéton : Nous avons pu observer, lors des éditions précédentes, des distinctions de genres lors des activités par des encadrants hors GoodPlanet qui avait tendance à faire plus vite confiance aux garçons et à surprotéger les filles lors des exercices en rue et le passage de brevet. Cette question du genre a été réfléchi et discutée avec des experts de la sécurité routière, étant donné l’importance qu’elle revêt dans le domaine. En effet, les hommes sont surreprésentés dans les statistiques d’accidentologie. Une des explications de cette surreprésentation provient du comportement éducatif genré donné dès le plus jeune âge, à l’école, à la maison ou en dehors. A savoir, un petit garçon sera plutôt félicité lorsqu’il est fort et qu’il court vite et une petite fille sera encouragée à être minutieuse et organisée. Cette distinction amène à des comportements plus risqués chez les garçons et plus prudents chez les filles. Pour contrer ce constat, nous ne faisons aucune distinction de genre tout au long du projet, et nous tentons dans la mesure du possible de les déconstruire. Pour ce faire, nous abordons également le sujet lors de la formation destinée aux enseignants (en début de projet), avec l’appui d’exemples concrets. Les animateurs de GoodPlanet qui se rendent dans les écoles sont également formés sur le sujet.

Étape 5 : suivi et monitoring

1. Suivi continu des statistiques accidents/gravité/genre
2. Suivi de l’intégration de ces approches dans les dossiers, projets subsidiés
3. Approfondir la connaissance sur le genre et la SR, et diffuser cette connaissance aux partenaires a. exemple : un Webinar « genre, sécurité routière et accidentologie a été mis en place en septembre 2020 par la cellule sécurité routière de BM, 70 participants)

is op meisjes - en dat de bescherming die door het uitoefenen van de regels biedt, moet worden gerelativeerd. Het is niet omdat u oversteekplaatsen oversteekt dat u 100 % veilig bent. Deze kritiek op de regel wordt traditioneel meer aan jongens aangeleerd. Een genderbenadering verbetert daarom de verkeersopvoeding aan meisjes en jongens.

Fase 4 : actieplan

1. Ga door met de genderanalyse
2. Gebruik de resultaten van deze analyses bij het bepalen van doelgroepen
3. Leid de keuzes van de gesubsidieerde verenigingen volgens de manier waarop gender wordt begrepen doorheen de verschillende projecten
4. Werk samen met non-profitorganisaties om ingediende en gesubsidieerde projecten te verbeteren.
5. Voorbeeld van patent voor voetgangers : We hebben tijdens vorige edities genderverschillen waargenomen tijdens activiteiten van supervisors buiten GoodPlanet, die de neiging hadden jongens sneller te vertrouwen en meisjes over te beschermen tijdens straattoefeningen en het halen van het certificaat. Over deze genderkwestie werd nagedacht en er werd besproken met verkeersveiligheidsexperts, gezien het belang ervan op het terrein. Mannen zijn zelfs oververtegenwoordigd in de ongevallenstatistieken. Een van de verklaringen voor deze oververtegenwoordiging komt voort uit het gendergereguleerde onderwijsgedrag dat vanaf jonge leeftijd wordt gegeven, op school, thuis of daarbuiten. Een kleine jongen zal namelijk meer geprezen worden als hij sterk is en snel rent en een klein meisje zal worden aangemoedigd om voorzichtig en georganiseerd te zijn. Dit onderscheid leidt tot risicovoller gedrag bij jongens en voorzichtiger gedrag bij meisjes. Om deze observatie tegen te gaan, maken we tijdens het hele project geen onderscheid tussen mannen en vrouwen, en proberen we dit zoveel mogelijk te af te zwakken. We pakken het item ook aan tijdens de opleiding voor docenten (van bij de start van het project), met ondersteuning van concrete voorbeelden. GoodPlanet-facilitators die scholen bezoeken, worden ook over het item getraind.

Fase 5 : opvolging en monitoring

1. Voortdurende monitoring van statistieken over ongevallen/ernst/geslacht
2. Monitoring van de integratie van deze benadering in de dossiers, gesubsidieerde projecten
3. Verdieping in de kennis over gender en RH, en verspreiding van deze kennis naar partners bijvoorbeeld : een webinar « gender, verkeersveiligheid en ongevallenanalyse werd in september 2020 opgezet door de BM Road Safety Unit, 70 deelnemers)

III.6. Bruxelles Pouvoirs Locaux

AB 10.001.34.01.3300

Subventions de fonctionnement aux associations privées relatives au support de la politique générale dans le cadre des pouvoirs locaux Direction concernée : Direction des initiatives subventionnées

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

L'allocation de base sert à subventionner l'Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (Brulocalis) pour 4 missions récurrentes :

- La publication du magazine *Trait d'union* (75 000 euros par an).
- La mise à jour et le développement d'une base de données des subsides accessibles aux pouvoirs locaux (30 000 euros par an).
- L'animation du groupe de travail « Europe » et le soutien aux communes dans l'introduction de dossiers de demandes de subventions dans le cadre de projets européens (60 000 euros par an).
- L'organisation de la Semaine Européenne de la démocratie locale (60 000 euros par an) qui a pour vocation de promouvoir la participation des citoyens à la démocratie locale.
- Dans le cadre du test égalité des chances réalisé pour cette subvention, la question de l'enjeu spécifique de la participation des femmes à la démocratie locale a été soulevé.

Étape 2 : analyse

Depuis plusieurs années, la Semaine européenne de la démocratie locale s'est axée avant tout sur la promotion des processus participatifs. La participation, dès ses débuts, a arboré des ambitions inclusives et égalitaristes.

Mais dans les faits, il est intéressant de se demander dans quelle mesure la démocratie participative est genrée et comment les hommes et femmes sont entendus par les dispositifs participatifs contemporains.

Peu d'études portent encore sur le sujet, mais les éléments suivants peuvent être apportés sur la base des analyses présentes dans le périodique « Participations » qui a consacré en 2015 un numéro au sexe de la démocratie participative :

Des études montrent que si les femmes sont bien présentes au sein des dispositifs participatifs, leur voix

III.6.Brussel Plaatselijke Besturen

BA 10.001.34.01.3300

Werkingsubsidies aan privéverenigingen betreffende de ondersteuning van het algemeen beleid in het kader van de lokale besturen

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

De basisallocatie wordt aangewend om de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brulocalis) te subsidiëren voor vier terugkerende opdrachten :

- De publicatie van het tijdschrift *Nieuwsbrief* (75.000 euro per jaar).
- Het bijwerken en verder uitbouwen van een databank van subsidies die voor de plaatselijke besturen beschikbaar zijn (30.000 euro per jaar).
- Het leiden van de werkgroep « Europa » en ondersteuning aan de gemeenten bij het indienen van subsidieaanvraagdossiers in het kader van Europese projecten (60.000 euro per jaar).
- De organisatie van de Europese Week van de Lokale Democratie (60.000 euro per jaar), die tot doel heeft de participatie van burgers aan de lokale democratie te bevorderen.
- In het kader van de voor deze subsidie gevoerde gelijkheidskansen-test kwam het belang van de participatie van vrouwen aan de lokale democratie specifiek naar voren.

Fase 2 : analyse

De Europese Week van de Lokale Democratie is sinds verschillende jaren voornamelijk gericht op het bevorderen van participatieve processen. Al vanaf het begin wordt participatie gekenmerkt door inclusieve en egalitaire ambities.

Maar in de realiteit is het interessant te kijken in hoeverre de participatieve democratie gendergebonden is en hoe mannen en vrouwen via de huidige participatieve systemen worden gehoord.

Er zijn nog maar weinig studies over dit onderwerp gevoerd, maar de volgende elementen kunnen worden aangevoerd op basis van de analyses die werden voorgesteld in het tijdschrift « Participations », dat in 2015 een nummer wijdde aan het geslacht van de participatieve democratie :

Studies tonen aan dat hoewel vrouwen wel degelijk aanwezig zijn in de participatieve systemen hun stem nog

continue d'être minorée. Elles sont par ailleurs tenues de résoudre le dilemme entre universalisme et particularisme, dilemme qui n'est pas imposé aux hommes.

Malgré la présence non-négligeable des femmes dans les dispositifs participatifs, les hommes représentent encore néanmoins la plupart des temps le plus gros des participants. De plus, ils ont souvent la main sur le design et l'animation du dispositif, sur la définition des enjeux et des thèmes à débattre. Ils parlent plus souvent, plus longuement et avec plus d'assurance.

Des recherches ont mis en avant 3 « tensions » qui entravent la participation des femmes :

- Le dominant contre le subalterne
- Le public contre le privé
- La raison contre l'émotion

Si le masculin invisible est assimilé au neutre-universel, les femmes sont supposées soit s'assimiler à ce neutre en gommant dans leur expression ce qui relève du féminin tel qu'il est socialement construit, soit s'inclure dans le débat en tant que femmes au risque d'une prise de parole minorée. Et de fait, l'observation montre que la parole des femmes dans ces dispositifs fait l'objet d'une dévalorisation. En clair, il leur est reproché de privilégier un intérêt personnel au détriment de l'intérêt général.

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

La possibilité de sortir de ces écueils réside dans la conscientisation et l'intégration active d'une volonté de faire avancer l'égalité des genres dans l'usage des dispositifs participatifs.

Il faut prendre conscience des inégalités pour introduire des thèmes dépréciés considérés comme féminins dans la participation et en particulier, prendre en compte la dimension du care. En même temps, les femmes ont également le droit d'exprimer leur point de vue sur des domaines perçus comme masculins (mobilité, transport, géopolitique, sécurité, aménagement urbain...), il est donc nécessaire de créer les conditions pour rendre cette expression possible en sensibilisant les acteurs à l'œuvre dans les dispositifs participatifs afin d'éviter les phénomènes inconscients comme le mansplaining et la minorisation du vécu des femmes. Il sera ainsi utile de prévoir, le cas échéant, des dispositifs de non-mixité, comme un moyen et non comme une fin en soi. En effet, les mécanismes de non-mixité doivent être vus comme des moyens correctifs des inégalités devant mener à l'empowerment des femmes. Dans les dispositifs non-mixtes, il est important d'accorder une attention aux autres rapports sociaux afin que la voix

steeds ondervertegenwoordigd is. Zij moeten ook tegen het dilemma universalisme versus particularisme opboksen, een dilemma waarmee mannen niet te kampen hebben.

Ondanks de niet te verwaarlozen aanwezigheid van vrouwen in de participatieve systemen, zijn mannen meestal veel sterker vertegenwoordigd. Bovendien hebben zij vaak het ontwerp en de leiding van het systeem in handen, alsook het bepalen van de te bespreken problemen en thema's. Ze praten vaker, langer en met meer zekerheid.

Onderzoeken hebben drie « conflicten » aan het licht gebracht die de participatie van vrouwen ondermijnen :

- De dominante versus de ondergeschikte
- Publiek versus privé
- Rede versus emotie

Als het (onzichtbare) mannelijke als het neutrale/universele wordt beschouwd, wordt van vrouwen verwacht dat zij zich ofwel aan dit neutrale aanpassen door in hun expressie te schrappen wat door de maatschappij als vrouwelijk wordt beschouwd, ofwel zich als vrouw in het debat mengen met het risico dat hun mening als minderwaardig wordt gezien. In feite toont de observatie aan dat de stem van vrouwen in deze systemen wordt gedevalueerd. Hen wordt duidelijk verweten voorrang te geven aan het persoonlijke in plaats van het algemene belang.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De oplossing voor deze valkuilen ligt in de bewustmaking en actieve integratie van de bereidheid om gendergelijkheid te bevorderen bij het gebruik van de participatieve systemen.

Het is noodzakelijk dat men zich bewust is van de ongelijkheden om gedevalueerde thema's die als vrouwelijk worden beschouwd in de participatie te introduceren en in het bijzonder moet men rekening houden met de zorgdimensie. Tegelijkertijd hebben vrouwen ook het recht hun mening te geven over domeinen die als mannelijk worden beschouwd (mobiliteit, vervoer, geopolitiek, veiligheid, stedenbouw, enz.). Er moeten daarom voorwaarden worden geschapen die deze expressie mogelijk maken door de actoren die in de participatieve systemen aan het werk zijn te sensibiliseren om onbewuste fenomenen zoals mansplaining en de bagatellisering van de ervaringen van vrouwen te voorkomen. In voorkomend geval moeten systemen met ongemengd karakter worden ingezet, en wel als middel en niet als doel op zich. Mechanismen met ongemengd karakter moeten worden beschouwd als een middel om ongelijkheden recht te zetten en moet leiden tot de empowerment van vrouwen. In systemen met ongemengd karakter moet er aandacht worden besteed aan de andere

de toutes puisse être entendue (puisque des rapports de pouvoir existent aussi entre femmes).

Étape 4 : plan d'action

En 2020, suite à la réalisation du test égalité des chances, la mention suivante a été intégrée dans l'arrêté de subvention :

« Dans le cadre des activités et des réflexions relatives à la participation menées pour la Semaine européenne de la démocratie locale, L'Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (Brulocalis) veille à intégrer une attention à la question de la participation des publics cibles de l'égalité des chances : femmes, personnes en situation de handicap et personnes d'origine étrangère. Cet aspect devra faire l'objet d'une explication dans le rapport d'activités ».

Ce point a été rappelé à Brulocalis par BPL en cours d'année et fera l'objet d'une attention particulière lors de l'examen des pièces justificatives de la subvention. S'il devait s'avérer que Brulocalis a peu ou pas tenu compte de cette exigence de la Région, un courrier officiel de rappel pourra être envoyé à l'ASBL.

Sources utilisées :

PAOLETTI, Marion ; RUI, Sandrine ; « Introduction. la démocratie participative a-t-elle un sexe ? » dans Participations, De Boeck supérieur,

2015/2, n° 12, pp.5-29. RAIBAUD, Yves ; « La participation des citoyens au projet urbain : une affaire d'hommes ! » dans Participations, De Boeck Supérieur, 2015/2, n° 12, pp. 57-81.

Étape 5 : suivi et monitoring

/

AB 10.003.15.01.4160

Subvention de fonctionnement à l'asbl Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP) pour la formation du personnel des pouvoirs locaux

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

La question de l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux formations s'inscrit dans le cadre plus large de

maatschappelijke verhoudingen zodat ieders stem kan worden gehoord (aangezien er ook machtsverhoudingen tussen vrouwen bestaan).

Fase 4 : actieplan

Na de uitvoering van de gelijkkansen-test werd in 2020 de volgende vermelding in het subsidiebesluit opgenomen :

« In het kader van de activiteiten en denkoefeningen rond participatie die voor de Europese Week van de Lokale Democratie werden gevoerd ziet de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brulocalis) erop toe aandacht te besteden aan de participatie van de gelijkkansen-doelgroepen : vrouwen, personen met een handicap en personen van vreemde afkomst. Dit aspect moet in het activiteitenverslag worden toegelicht. ».

Dit punt werd in de loop van het jaar door BPB aan Brulocalis herinnerd en zal bij het onderzoek van de bewijsstukken van de subsidie bijzondere aandacht krijgen. Als zou blijken dat Brulocalis weinig of geen rekening heeft gehouden met deze vereiste van het Gewest, kan er een officiële herinneringsbrief worden gestuurd naar de vzw.

Gebruikte bronnen :

PAOLETTI, Marion ; RUI, Sandrine ; « Introduction. la démocratie participative a-t-elle un sexe ? » in Participations, De Boeck supérieur,

2015/2, n° 12, pp.5-29. RAIBAUD, Yves ; « La participation des citoyens au projet urbain : une affaire d'hommes ! » dans Participations, De Boeck Supérieur, 2015/2, n° 12, pp. 57-81.

Fase 5 : opvolging en monitoring

/

BA 10.003.15.01.4160

Werkingsubsidie voor de vzw Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) voor de opleiding van het personeel van de plaatselijke besturen

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

Het thema gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de toegang tot opleiding is onderdeel van het bredere kader

l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En effet, l'accès à la formation peut notamment influencer sur les potentialités de carrière. De même, dans une optique de budgétisation sensible au genre, le fait que l'essentiel du budget de formation bénéficie à un genre plutôt qu'à un autre est questionnable éthiquement. Dès lors, la Région, qui subventionne l'ERAP pour lui permettre de d'organiser les formations nécessaires au développement des compétences des agents des pouvoirs locaux, souhaite que ce budget serve à financer des formations qui profitent équitablement aux hommes et aux femmes.

De plus, les formations dispensées par l'ERAP ne devraient en aucun cas contribuer à renforcer les stéréotypes de genre et les inégalités entre hommes et femmes.

Par ailleurs, dans une optique d'investissement de la Région dans la promotion de l'égalité hommes/femmes, l'ERAP pourrait organiser des formations visant spécifiquement à renforcer l'égalité de genre.

Ces différents enjeux ont été mis en exergue au cours de la réalisation du test égalité des chances de 2020 concernant la subvention à l'ERAP (subvention de 3 128 000 euros).

Ce montant de 3.128.000,00 euro(s) euros prévu en 2020 sert à financer :

- une partie du fonctionnement général de l'ERAP ;
- les formations et les séminaires à destination des fonctionnaires des pouvoirs locaux ;
- l'organisation des cours d'apprentissage de la 2^e langue entièrement pris en charge par la Région ;
- le financement des formations destinées au niveau D et E ainsi que les formations pour les agents entrants ;
- les frais liés au loyer et aux charges du bâtiment sis rue Capitaine Crespel, 35 à 1050 Bruxelles.

Les statistiques disponibles dans le rapport d'activités 2018 de l'ERAP indiquent que 43 % de femmes et 57 % d'hommes ont suivi des formations à l'ERAP en 2018. Cette statistique est trop globale que pour pouvoir donner lieu à une action quelconque. Les statistiques devraient être rapportées aux différentes formations et au coût de celles-ci

Étape 2 : analyse

1. Grâce aux contacts avec la Région, l'ERAP a déjà intégré une clause relative à l'égalité et à la diversité dans ses cahiers des charges. Elle exige ainsi de tous ses soumissionnaires de prendre en compte la diversité et de ne pas véhiculer de stéréotypes dans le contenu de ses formations. Elle leur délivre à cette fin, le manuel

van de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen. De toegang tot opleiding kan namelijk een invloed hebben op de carrièremogelijkheden. Ook op het vlak van de genderbudgeting is het feit dat het grootste deel van het opleidingsbudget veeleer naar het ene dan het andere geslacht gaat ethisch twijfelachtig. Daarom wil het Gewest, dat de GSOB subsidieert om opleidingen te kunnen organiseren die nodig zijn voor de ontwikkeling van de competenties van het personeel van de plaatselijke besturen, dat dit budget wordt gebruikt om opleidingen te financieren die mannen en vrouwen in gelijke mate ten goede komen.

Bovendien mogen de door de GSOB verstrekte opleidingen in geen geval bijdragen aan het versterken van genderstereotypen en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast zou de GSOB, met het oog op de investering van het Gewest in de bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, opleidingen kunnen organiseren die specifiek gericht zijn op de versterking van de gendergelijkheid.

Deze verschillende kwesties werden benadrukt tijdens de uitvoering van de gelijkkansentest van 2020 met betrekking tot de subsidie voor de GSOB (subsidie van 3.128.000 euro).

Dit bedrag van 3.128.000,00 euro voor 2020 is bedoeld voor de financiering van :

- een gedeelte van de algemene werking van de GSOB ;
- de opleidingen en seminars voor het personeel van de plaatselijke besturen ;
- de organisatie van cursussen voor het leren van de tweede taal, volledig verzorgd door het Gewest ;
- opleidingen voor de niveaus D en E, alsook opleidingen voor de nieuwe personeelsleden ;
- de huur en de kosten van het gebouw gelegen in de Kapitein Crespelstraat 35 te 1050 Brussel.

Uit de statistieken in het activiteitenverslag 2018 van de GSOB blijkt dat 43 % vrouwen en 57 % mannen in 2018 opleidingen hebben gevolgd bij de GSOB. Deze cijfers zijn te algemeen om aanleiding te geven tot enige actie. De statistieken zouden gerelateerd moeten worden aan de verschillende opleidingen en de kosten ervan.

Fase 2 : analyse

1. Dankzij de contacten met het Gewest heeft de GSOB al een clausule met betrekking tot gelijkheid en diversiteit opgenomen in haar bestekken. Ze vraagt dus van al haar inschrijvers rekening te houden met diversiteit en geen stereotypen over te brengen via de inhoud van hun opleidingen. Daartoe stelt ze hen de handleiding

rédigé par la Région pour la mise en œuvre des plans de diversité dans les communes bruxelloises.

2. Grâce au test égalité des chances, l'article suivant a été intégré dans l'arrêté de subvention à l'ERAP pour 2020 : « Le rapport d'activités doit comprendre pour toutes les formations organisées au cours de l'année, des statistiques genrées concernant les participants. De plus, le rapport d'activités doit également inclure dans une optique de gender budgeting, le montant total du coût des formations ayant bénéficié aux hommes et aux femmes. Ceci devra permettre d'établir si les dépenses de formation engagées par l'ERAP et donc la subvention bénéficient équitablement aux hommes et aux femmes. » Ces données seront donc à analyser en 2021 lors de la remise des pièces justificatives 2020 de cette subvention.
3. Pour ce qui est du contenu des formations : il pourrait être proposé au ministre ayant la tutelle sur l'ERAP de mener une analyse avec les différents acteurs régionaux préoccupés par la question de l'égalité entre hommes et femmes pour voir si une formation récurrente sur le sujet pourrait être intégrée dans le catalogue permanent de l'ERAP (par exemple sur la question de la budgétisation sensible au genre).

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

Développer des statistiques genrées par formation

Développer des statistiques concernant les coûts des différentes formations

Demander à l'ERAP de mettre en place un système de sensibilisation et de responsabilisation des opérateurs de la formation à l'égalité de genre afin que ceux-ci ne dispensent pas inconsciemment ou consciemment une vision stéréotypée des rapports entre hommes et femmes

Développer une analyse de ce que l'ERAP pourrait proposer de manière récurrente dans son catalogue comme formation sur l'égalité entre hommes et femmes. Cette analyse nécessite une décision politique. À l'heure actuelle, le gouvernement demande ponctuellement à l'ERAP d'organiser telle ou telle formation en lien avec l'égalité entre hommes et femmes mais il n'y a pas de formation structurelle sur le sujet.

Étape 4 : plan d'action

Point 1 :

- Pas de suivi particulier à effectuer.

ter beschikking die het Gewest heeft opgesteld voor de uitvoering van diversiteitsplannen in de Brusselse gemeenten.

2. Dankzij de gelijkkansentest werd het volgende artikel opgenomen in het subsidiebesluit van de GSOB voor 2020 : « Het activiteitenverslag moet voor alle in de loop van het jaar georganiseerde opleidingen statistieken over het gender van de deelnemers bevatten. Bovendien moet het activiteitenverslag voor het aspect genderbudgeting ook de totale kostprijs vermelden voor opleidingen die zowel mannen als vrouwen ten goede zijn gekomen. Dit moet het mogelijk maken vast te stellen of de opleidingsuitgaven van de GSOB en dus de subsidie in gelijke mate ten goede komen aan mannen en vrouwen. ». Deze gegevens moeten dus in 2021 worden geanalyseerd bij de indiening van de bewijsstukken van 2020 voor deze subsidie.
3. Wat de inhoud van de opleidingen betreft : er zou aan de minister die bevoegd is voor de GSOB voorgesteld kunnen worden samen met de verschillende gewestelijke actoren die betrokken zijn bij het thema gelijkheid tussen mannen en vrouwen een analyse uit te voeren om te kijken of een terugkerende opleiding over dit onderwerp zou kunnen worden opgenomen in de vaste catalogus van de GSOB (bijvoorbeeld over het onderwerp genderbudgeting).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Genderstatistieken per opleiding opstellen

Statistieken over de kosten van de verschillende opleidingen opstellen

De GSOB vragen een systeem in te voeren om de opleidingsoperatoren te sensibiliseren en te responsabiliseren voor gendergelijkheid, opdat ze niet al dan niet bewust een stereotiep beeld geven van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen.

Een analyse van wat de GSOB herhaaldelijk in haar catalogus zou kunnen aanbieden als opleiding over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Deze analyse vereist een politieke beslissing. Momenteel vraagt de regering de GSOB af en toe om opleidingen over gelijkheid tussen mannen en vrouwen te organiseren, maar er bestaat geen structurele opleiding over dit thema.

Fase 4 : actieplan

Punt 1 :

- Geen specifiek uit te voeren opvolging.

Point 2 :

- Analyser le rapport d'activités 2020 en 2021 et au besoin rappeler à l'ERAP les obligations imposées par l'arrêté de subvention en termes de statistiques de genre ;
- Analyser les statistiques de genre et au besoin proposer des actions correctrices dans l'arrêté de subvention 2021.

Point 3 :

- Proposer au ministre en charge des pouvoirs locaux de lancer une réflexion concertée sur les formations à l'égalité entre hommes et femmes à intégrer par l'ERAP dans son catalogue.

AB 10.005.27.15.43.21**Soutien aux communes dans le cadre de l'accompagnement de publics spécifiques***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Cette allocation de base sert pour l'attribution aux communes de la Région bruxelloise d'une subvention spéciale de 207.000 euros en application de l'ordonnance du 13 février 2003. Concrètement cette subvention est reversée aux CPAS bruxellois qui organisent en leur sein des ateliers pédagogiques personnalisés. Ces ateliers sont conçus pour permettre à des jeunes NEET's (Not in education, employment or training) de moins de 25 ans de la Région de Bruxelles-Capitale qui dépendent d'un CPAS de bénéficier d'apprentissages alternatifs visant une reprise de formation qualifiante ou l'obtention du CESS et, à terme, la réinsertion sur le marché de l'emploi. C'est une dynamique d'école de la seconde chance, par laquelle des enseignants d'école de promotion sociale sont détachés dans les CPAS afin d'aller à la rencontre de ce public et de leur dispenser un accompagnement socio-pédagogique personnalisé (accueil individuel et positionnement, test d'évaluation du niveau, élaboration d'un programme individualisé de remise à niveau dans différentes matières et accompagnement du NEET dans son projet en partenariat avec les agents d'insertion du CPAS).

Étape 2 : analyse

Le projet étant soutenu par le Fonds social européen et piloté par la Fédération Wallonie-Bruxelles, cette dernière doit établir chaque année un rapport d'activités comprenant des indicateurs genrés. Globalement, pour l'année 2018 (derniers chiffres en notre possession), 229 personnes ont bénéficié de l'atelier pédagogique personnalisé parmi lesquelles 138 femmes (soit 60%). En 2017 et 2016,

Punt 2 :

- Het activiteitenverslag 2020 en 2021 analyseren en indien nodig de GSOB herinneren aan de verplichtingen inzake genderstatistieken in het subsidiebesluit ;
- De genderstatistieken analyseren en indien nodig corrigerende acties in het subsidiebesluit 2021 voorstellen.

Punt 3 :

- De minister bevoegd voor plaatselijke besturen voorstellen een gezamenlijke denkoefening op te starten over de opleidingen inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen die in de catalogus van de GSOB moeten worden opgenomen.

BA 10.005.27.15.43.21**Steun aan de gemeenten in het kader van de begeleiding van specifieke doelgroepen***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Deze basisallocatie dient voor de toewijzing van een speciale subsidie van 207.000 euro aan de gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in toepassing van de ordonnantie van 13 februari 2003. Concreet wordt deze subsidie overgemaakt aan de Brusselse OCMW's die pedagogische gepersonaliseerde workshops organiseren. Deze workshops zijn ontwikkeld om NEET's (Not in education, employment or training) van jonger dan 25 jaar uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die afhankelijk zijn van het OCMW, de mogelijkheid te bieden alternatieve lessen te volgen gericht op een hervatting van een kwalificerende opleiding of het verkrijgen van een diploma van het hoger secundair onderwijs en, op termijn, een herinschakeling in de arbeidsmarkt. Het is een soort van tweedekansonderwijs, waarbij lesgevers uit het volwassenenonderwijs gedetacheerd worden naar een OCMW om dit publiek een gepersonaliseerde sociaalpedagogische begeleiding te geven (individueel onthaal en plaatsing, evaluatie van het niveau, uitwerking van een geïndividualiseerd bijscholingsprogramma voor verschillende materies en begeleiding van de NEET bij diens project, in samenwerking met de inschakelingsbegeleiders van het OCMW).

Fase 2 : analyse

Aangezien dit project ondersteund wordt door het Europees Sociaal Fonds en gestuurd door de Franse Gemeenschap, moet deze laatste ieder jaar een activiteitenrapport opmaken met daarin de genderindicatoren. Globaal genomen hebben in 2018 (laatste cijfers in ons bezit) 229 personen gebruik gemaakt van de gepersonaliseerde pedagogische workshop, waaronder 138 vrouwen (of 60%). In

la tendance était la même (59 % de femmes en 2016 et 65 % de femmes en 2017). Pour le reste, bien que tous les indicateurs de réalisation et de résultats soient donnés de manière genrées, aucune interprétation de ces résultats n'est présente dans le rapport d'activités et il est en effet difficile d'interpréter ces chiffres sans une connaissance approfondie de la thématique de l'insertion socio professionnelle des jeunes peu qualifiés en Belgique.

Le modèle de rapport d'activités imposé par l'UE pour ce projet comprend une rubrique destinée à la description des actions développées dans le cadre du projet en lien avec l'égalité entre hommes et femmes. Dans cette rubrique, la Fédération Wallonie-Bruxelles explique que plusieurs personnes, principalement des femmes, rencontrent des difficultés de garde pour leurs enfants et que les enseignants, avec l'aide des travailleurs sociaux du CPAS recherchent des haltes-garderies, des crèches à budget raisonnable pour pallier leurs difficultés et leur donner les mêmes chances de suivre les cours.

Le rapport d'activités mentionne par ailleurs un « travail en étroite collaboration avec les partenaires en vue d'une mixité à l'emploi ». Cette phrase vague n'explique pas quels sont ces partenaires ni ce qu'il est entendu par mixité dans l'emploi. On peut également y lire qu'« au niveau pédagogique, l'accent est mis sur la lecture de textes, la lecture de livres, le visionnement de films, l'écoute et l'analyse de chansons traitant de cette thématique ». Le rapport n'indique pas si cette initiative concerne tous les CPAS.

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

Au stade actuel, les informations reçues par la Région par le biais du rapport d'activités de cette subvention ne permettent pas d'avoir une idée très claire des enjeux d'égalité hommes-femmes sous-tendus par ce projet mis à part pour la question genrée de l'accès à une garde d'enfants pour pouvoir suivre les cours de l'atelier pédagogique.

Pour une meilleure analyse et prise en compte de la dimension de genre dans cette subvention, un investissement plus important de la Région est nécessaire par une rencontre avec la personne responsable du projet à la Fédération Wallonie-Bruxelles pour discuter plus avant de cet enjeu et par la suite éventuellement par une rencontre des enseignants de promotion sociale de ces ateliers au sein des CPAS. Une telle démarche serait d'ailleurs intéressante à un niveau plus global dans une optique de connaissance et d'évaluation des politiques subventionnées par la Région.

2017 en 2016 was de trend dezelfde (59 % vrouwen in 2016 en 65 % in 2017). Hoewel alle uitvoerings- en resultaatindicatoren op een geordende manier gegeven zijn, is er voor het overige geen enkele interpretatie van de resultaten aanwezig in het activiteitenrapport ; het is immers moeilijk om die cijfers te interpreteren zonder een diepgaande kennis van het thema van de sociaalprofessionele inschakeling van laaggeschoolde jongeren in België.

Het model van activiteitenrapport dat door de EU voor dit project opgelegd is bevat een rubriek bestemd voor de beschrijving van acties ontwikkeld in het kader van een project in verband met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In die rubriek legt de Franse Gemeenschap uit dat heel wat personen, voornamelijk vrouwen, moeilijkheden ondervinden met kinderopvang. Om deze problemen te verhelpen en opdat deze personen dezelfde kansen zouden krijgen om cursussen te volgen, gaan de leerkrachten samen met de maatschappelijk werkers van het OCMW op zoek naar betaalbare kinderopvangplaatsen.

Het activiteitenrapport vermeldt trouwens een « werk in nauwe samenwerking met de partners met het oog op een gemengde arbeidsmarkt ». Deze vage omschrijving legt niet uit wie die partners zijn, noch wat er verstaan wordt onder gemengde arbeidsmarkt. Men kan er ook in lezen dat « pedagogisch de klemtoon ligt op het werken met teksten, het lezen van boeken, het bekijken van films en het beluisteren en analyseren van liedjes over dit onderwerp ». Het rapport geeft niet aan of alle OCMW's bij dit initiatief betrokken zijn.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Momenteel laat de informatie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ontvangen heeft via een activiteitenrapport m.b.t. deze subsidie niet toe om een duidelijk idee te hebben over het gelijkheidsstreven tussen man en vrouw dat aan dit project ten grondslag ligt, afgezien van de genderproblematiek van de toegang tot een kinderopvang om de pedagogische cursussen te kunnen volgen.

Voor een betere analyse en rekening houdend met de genderdimensie van die subsidie, moethet Brussels Hoofdstedelijk Gewest een extra inspanning leveren en met de verantwoordelijke van het project bij de Franse Gemeenschap deze kwestie verder bespreken, en daarna eventueel de lesgevers van het volwassenenonderwijs binnen de OCMW's ontmoeten. Een dergelijke stap zou bovendien interessant zijn op een algemener niveau in een optiek van kennis en evaluatie van het subsidiebeleid door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Étape 4 : plan d'action

Tenir une réunion avec la personne responsable à la Fédération Wallonie-Bruxelles au sujet des enjeux liés au genre dans le projet « atelier pédagogique personnalisé »

Rencontrer des enseignants de promotion sociale actifs dans le projet

Adapter si nécessaire l'arrêté de subvention 2021.

III.7. Service Public Regional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF)

Nihil

III.8. Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (Urban.Brussels)

Nihil

III.9. Bruxelles Fonction Publique (Talent.Brussels)

Nihil

III.10. Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)

AB 03.006.08.02.1211

Dépenses de fonctionnement liées à la solution régionale collaborative de vidéoprotection

AB 03.006.11.03.7422

Dépenses d'investissement liées à la solution régionale collaborative de vidéoprotection

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

Il n'y a pas d'action spécifique (statistiques, études sur le terrain...) menée par le CIRB pour promouvoir l'égalité. Le CIRB dispose d'un budget de base pour la maintenance, l'intégration de nouveaux membres, le remplacement de matériels obsolètes, la participation aux projets des membres de la plateforme. Les nouvelles initiatives sont initiées par BPS qui détermine les besoins et fait appeler au CIRB pour la mise en œuvre. C'est BPS qui finance au travers du CIRB ces nouvelles initiatives.

Étape 2 : analyse

Le CIRB intervient en tant qu'intermédiaire et conseiller technique dans le choix du matériel à installer. Il est l'exploitant et assiste le gestionnaire dans l'accomplissement

Fase 4 : actieplan

Een vergadering houden met de verantwoordelijke bij de Franse Gemeenschap voor gendergerelateerde zaken in het project « Pedagogisch gepersonaliseerd atelier ».

Ontmoeting van leerkrachten in het volwassenenonderwijs die actief zijn in het project.

Indien nodig het subsidiebeleid in 2021 aanpassen.

III.7. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF)

Nihil

III.8. Brussel Stedenbouw en Erfgoed (Urban.Brussels)

Nihil

III.9. Brussel Openbaar Ambt (Talent.Brussels)

Nihil

III.10. Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)

BA 03.006.08.02.1211

Werkingskosten met betrekking tot de regionale samenwerking voor videobewaking

BA 03.006.11.03.7422

Investeringskosten in verband met de gemeenschappelijke regionale oplossing voor videobewaking

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

Er zijn geen specifieke acties (statistieken, studies op het terrein, enz.) die door het CIBG worden uitgevoerd om de gelijkheid te bevorderen. Het CIBG heeft een basisbudget voor onderhoud, integratie van nieuwe leden, vervanging van verouderde apparatuur, deelname aan projecten door leden van het platform. Nieuwe initiatieven worden geïnitieerd door BPV, dat de behoeften bepaalt en beroep doet op het CIBG voor de uitvoering. Het is BPV die deze nieuwe initiatieven financiert via het CIBG.

Fase 2 : analyse

Het CIBG treedt op als tussenpersoon en technisch adviseur bij de keuze van de te installeren apparatuur. Het CIBG is de exploitant en staat de beheerder bij in

des missions qui lui sont confiées par ordonnance et selon la convention de sous-traitance ; Le CIRB assure notamment l'intégration des caméras de vidéo-protection des membres dans le système de mutualisation d'images et de données, l'administration des droits d'accès des membres au dit système conformément aux autorisations de la Commission de contrôle bruxelloise et veille à l'installation et au bon fonctionnement du réseau fédérateur. En bref il apporte et maintient la solution business à la demande de son client. C'est le client qui a fait l'analyse de son besoin dans le cadre de son activité, c'est lui qui définit pourquoi et où les installations seront faites. L'analyse de genre se fait au niveau de BPS, des zones de police qui publient des statistiques en la matière. Il n'y a pas d'action spécifique (statistiques, études sur le terrain...) menée par le CIRB pour promouvoir l'égalité. Le CIRB ne fait qu'apporter une solution business à un besoin identifié et analysé par BPS ou les Zones de police, des membres en général.

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

AB reste en catégorie 3 selon le schéma : dépenses indirectes pour des personnes, pas d'action spécifique pour promouvoir l'égalité mais influence possible du politique. Pas d'analyse de genre à faire par CIRB car elle est menée par son client. Il faut reprendre les statistiques de BPS, des Zones de police, des membres de la plateforme.

Étape 4 : plan d'action

Nous ne proposons pas de plan d'action.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nous ne proposons pas de suivi ni de monitoring.

AB 03.003.08.01.1211

Dépenses de fonctionnement pour la mise en oeuvre du plan multimedia des écoles

AB 03.003.11.02.7422

Dépenses d'investissement pour la mise en oeuvre du plan multimedia des écoles

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

Promotion de l'IT dans le secteur de l'enseignement de la Région de Bruxelles-Capitale et concerne des projets en lien direct avec des personnes

de l'uitvoering van de opdrachten die hem in opdracht en volgens de onderaannemingsovereenkomst zijn toevertrouwd ; het CIBG zorgt met name voor de integratie van de videobewakingscamera's van de leden in het beeld- en gegevenspoolingsysteem, voor het beheer van de toegangsrechten van de leden tot genoemd systeem overeenkomstig de machtigingen van de controlecommissie van Brussel en voor de installatie en de goede werking van het netwerk. Kortom, zij levert en onderhoudt de zakelijke oplossing op verzoek van haar klant. Het is de klant die de analyse van zijn behoeften heeft gemaakt in het kader van zijn activiteit, het is hij die bepaalt waarom en waar de installaties zullen worden geplaatst. De genderanalyse gebeurt op het niveau van BPV, de politiezones die hierover statistieken publiceren. Er zijn geen specifieke acties (statistieken, terreinonderzoek...) die door het CIBG worden uitgevoerd om de gelijkheid te bevorderen. Het CIBG biedt alleen een zakelijke oplossing voor een behoefte die door BPV of de politiezones, leden in het algemeen, is vastgesteld en geanalyseerd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

AB blijft volgens het schema in categorie 3 : indirecte uitgaven voor personen, geen specifieke actie ter bevordering van de gelijkheid maar mogelijke invloed van het beleid. Geen genderanalyse door het CIBG omdat deze door zijn klant wordt uitgevoerd. De statistieken van BPV, de politiezones, de leden van het platform, enz. moeten in aanmerking worden genomen.

Fase 4 : actieplan

Wij stellen geen actieplan voor.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Wij stellen geen opvolging, noch monitoring voor.

BA 03.003.08.01.1211

Beleidsuitgaven voor de uitvoering van het multimediaplan van de scholen

AB 03.003.11.02.7422

Kapitaaluitgaven voor de uitvoering van het multimediaschoolplan

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

Promotie van de informatica in de onderwijssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en betreft projecten die rechtstreeks verband houden met mensen.

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

Cette AB qui comptabilise les dépenses d'investissement s'analyse avec son AB pendant liée aux dépenses de fonctionnement 03.003.08.01.1211. Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/ les étapes du processus. Le CIRB ne dispose pas et ne produit pas de statistiques de genre. Le CIRB dispose d'une liste officielle de la RBC mentionnant les écoles (établissements scolaires) subsidiées. Il s'agit d'écoles et non de centre de formation. Le CIRB contacte l'ensemble des écoles reprises sur la liste officielle et leur propose de les fournir en matériel informatique selon une enveloppe identique à chaque école et qui est fonction des budgets que reçoit le CIRB et qui sont décidés par la RBC. Il n'y a pas de discrimination financière dans l'affectation des budgets, chaque école sur le territoire reçoit le même budget. Le choix du matériel est spécifique à chaque école et c'est son directeur qui a la responsabilité de ce choix en fonction du bien-être de sa population dont il doit tenir compte. Le CIRB n'a pas le pouvoir d'influencer le directeur dans ses choix. Le Directeur choisi parmi le catalogue du marché attribué par le CIRB. Si des besoins spécifiques à des établissements sont relevés par l'établissement et communiqués au CIRB et qui n'entrent pas dans l'enveloppe attribuée, le CIRB demande des budgets complémentaires à la RBC comme pour l'enseignement spécialisé en cours de déploiement actuellement. Si le directeur déclare ne pas avoir de besoins, l'école ne sera pas fournie. L'enseignement spécialisé est la dernière étape du déploiement qui se terminera en 2019. Après 2019, il n'y aura plus de déploiement de matériel prévu. Le matériel reste la propriété du CIRB pendant la période d'amortissement et de maintenance. Ensuite il est cédé automatiquement à l'établissement scolaire. Toutes les écoles sont connectées au réseau large bande indépendamment au déploiement de matériel. Ce réseau est en cours d'amélioration avec la fibre optique.

Étape 2 : analyse

Le CIRB ne fait qu'apporter une solution business à un besoin identifié par le Directeur d'école. Il intervient en tant qu'intermédiaire et conseiller technique dans le choix du matériel à installer. Il est l'exploitant et assiste le directeur de l'école pour la mise en place et la maintenance de la solution apportée. !!! Le CIRB ne déploie pas dans des centres de formation, uniquement dans les établissements scolaires ! Le CIRB n'organise pas de formation, ni de campagne de sensibilisation au travers de ces 2 allocations de base. Les maintenances, connections et la pose de fibre ne sont pas liées au genre. Il n'y a plus de déploiement prévu dans les années à venir.

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

Deze AB, die betrekking heeft op investeringskosten, wordt geanalyseerd met zijn toegekend AB in verband met de exploitatiekosten 03.003.08.01.1211. Stap 1 : bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de fasen van het proces. Het CIBG beschikt niet over genderstatistieken en stelt deze ook niet op. Het CIBG heeft een officiële BHG-lijst van gesubsidieerde scholen (onderwijsinstellingen). Dit zijn scholen en geen opleidingscentra. Het CIBG neemt contact op met alle scholen op de officiële lijst en biedt hen computerapparatuur aan volgens een enveloppe die identiek is voor elke school en die afhankelijk is van de budgetten die het CIBG ontvangt en die door het BHG worden bepaald. Er is geen financiële discriminatie bij de toewijzing van de budgetten, elke school op het grondgebied krijgt hetzelfde budget. De keuze van de uitrusting is specifiek voor elke school en het is de directeur die verantwoordelijk is voor deze keuze in functie van het welzijn van zijn/haar publiek, waarmee hij/zij rekening moet houden. Het CIBG heeft niet de bevoegdheid om de opdrachtgever te beïnvloeden in zijn of haar keuzes. De directeur kiest uit de catalogus van het door het CIBG gegunde contract. Indien de school specifieke behoeften aan het CIBG meedeelt die niet door binnen de toegekende enveloppe vallen, vraagt het CIBG bijkomende budgetten aan het BHG zoals momenteel voor het gespecialiseerd onderwijs. Als de directeur verklaart geen speciale behoeften te hebben, worden die niet geleverd. Gespecialiseerd onderwijs is de laatste etappe van ingebruikname, dat zal eindigen in 2019. Na 2019 is er geen ingebruikname van materiaal meer voorzien. De apparatuur blijft gedurende de afschrijvings- en onderhoudsperiode eigendom van het CIBG. Daarna wordt het automatisch overgedragen aan de school. Alle scholen zijn aangesloten op het breedbandnetwerk, onafhankelijk van het gebruik van de apparatuur. Dit netwerk wordt momenteel geüpgraded met glasvezel.

Fase 2 : analyse

Het CIBG biedt een zakelijke oplossing voor een door de schooldirecteur vastgestelde behoefte. Zij treedt op als tussenpersoon en technisch adviseur bij de keuze van de te installeren apparatuur. Het is de operator en assisteert de schooldirecteur bij de implementatie en het onderhoud van de geleverde oplossing. Het CIBG werkt niet in opleidingscentra, alleen in scholen ! Het CIBG organiseert geen opleidingen of sensibiliseringscampagnes via deze 2 basistoelagen. Onderhoud, verbindingen en het leggen van glasvezelkabels zijn niet geslachtsgebonden. In de komende jaren zijn er geen ingebruiknames meer gepland.

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

Catégorisation de l'AB reste en 3 selon le schéma : dépenses directes pour des personnes, action spécifique pour promouvoir l'égalité et influence possible du politique. Le CIRB ne fait pas d'analyse de genre. Celle-ci se fait au niveau des écoles, du pouvoir organisateur.

Étape 4 : plan d'action

Il n'y a plus de déploiement de matériel prévus dans les années à venir et donc pas de plan d'action spécifique.

Étape 5 : suivi et monitoring

Il n'y a pas de suivi et monitoring spécifique.

III.11. Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale**AB 03.001.08.12 1211****Achats de vivres nécessaires à la préparation des repas de la cantine du SIAMU***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Auparavant, un seul repas était préparé à l'attention des pompiers. Ce repas tenait compte de leur dépense calorifique liées à leurs fonctions manuelles intenses lors de leurs interventions.

Depuis 2004, 10 pompières ont rejoint le cadre opérationnel et le cadre administratif qui s'est considérablement étoffé au fil des années comporte plus de la moitié de femmes (220 agents).

Étape 2 : analyse

Les portions « pompiers » du repas conviennent encore à la fonction fort active des pompiers mais ne conviennent pas particulièrement aux métiers plus statiques, principalement exercés par des femmes dans le cadre administratif SIAMU.

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

Veiller à offrir une diversité de menus.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Categorisering van AB blijft in 3 volgens het schema : directe uitgaven voor personen, specifieke actie ter bevordering van gelijkheid en mogelijke beleidsbeïnvloeding. Het CIBG doet geen genderanalyse. Dit gebeurt op het niveau van de scholen, de organiserende macht.

Fase 4 : actieplan

Voor de komende jaren is er geen ingebruikname van apparatuur meer gepland en dus ook geen specifiek actieplan.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Er is geen follow-up of specifieke monitoring.

III.11. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp**BA 03.001.08.12 1211****Aankoop van voedsel dat nodig is voor de bereiding van de maaltijden in de kantine van de DBDMH***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Voorheen werd slechts één maaltijd bereid voor de brandweerlieden. Hierbij werd rekening gehouden met hun calorische uitgaven in verband met hun intense manuele handelingen tijdens hun interventies.

Sinds 2004 zijn 10 vrouwelijke brandweerlieden toegetreden tot het operationele kader, en het administratieve kader, dat in de loop der jaren aanzienlijk is gegroeid, omvat meer dan de helft van de vrouwen (220 personeelsleden).

Fase 2 : analyse

De « brandweerporties » van de maaltijd zijn nog steeds geschikt voor de zeer actieve functie van brandweerlieden, maar zijn niet bijzonder geschikt voor de meer statische banen, voornamelijk uitgevoerd door vrouwen in het administratieve kader van de DBDMH.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Zorg voor een verscheidenheid aan menu's.

Étape 4 : plan d'action

Au fil des années, la carte des menus s'allonge pour offrir un menu complet équilibré (entrée, plat, dessert) mais également des sandwiches, des salades variés, sans gluten, végétarien, sans porc, ... ainsi que des desserts comme des fruits et des yaourts.

Étape 5 : suivi et monitoring

L'offre de menus actuels plus variés répond positivement aux demandes tant des hommes et des femmes soucieux de leur santé et donc de leur alimentation. Dans un avenir proche, il serait intéressant de faire appel à un.e diététicien.ne pour mieux adapter le contenu des plats à la fonction et au genre.

AB 03.002.11.01 7112**Terrain pour implémentation de postes avancés***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Il existe un État-major Hélicoptère (construction année 1980) + 6 PASIS (différentes années de construction),

La plupart de ces bâtiments ont été construits avant 2004, année à laquelle les premières pompières et officières sont arrivées au Siamu. Ce qui signifie que les bâtiments n'étaient pas prévus ni équipés pour accueillir des pompières et des officières.

Depuis 2004, le Siamu a engagé 8 pompières et 3 officières.

Au départ, elles ne travaillaient qu'à l'E.M Hélicoptère.

Étape 2 : analyse

Il y a lieu de rénover les bâtiments anciens en proposant des sanitaires et vestiaires tant pour les hommes que pour les femmes.

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

Accorder une attention particulière dès la conception d'un nouveau bâtiment SIAMU et donc veiller à ce que les nouvelles constructions soient d'office toutes dotées de sanitaires et vestiaires distincts hommes et femmes.

Fase 4 : actieplan

In de loop der jaren is de menukaart uitgebreid met een volledig uitgebalanceerd menu (voorgerecht, hoofdgerecht, dessert) maar ook met sandwiches, diverse salades, glutenvrij, vegetarisch, varkensvleesvrij... en ook met desserts zoals fruit en yoghurt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Het huidige aanbod van meer gevarieerde menu's beantwoordt aan de eisen van zowel mannen als vrouwen die zich zorgen maken over hun gezondheid en dus hun dieet. In de nabije toekomst zou het interessant zijn een beroep te doen op een diëtist om de inhoud van de gerechten beter aan te passen aan de functie en het geslacht.

BA 03.002.11.01 7112**Terrein voor de implementering van voorposten***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Er bestaat een Helihaven-stafkazerne (gebouwd in 1980) + 6 VOPO'S (verschillende bouwjaren),

De meeste van deze gebouwen dateren van vóór 2004, het jaar dat de eerste brandweervrouwen en vrouwelijke officieren in dienst traden bij de DBDMH, wat betekent dat de gebouwen niet zijn ontworpen of uitgerust om brandweervrouwen en vrouwelijke officieren te huisvesten.

Sinds 2004 heeft de DBDMH 8 brandweervrouwen en 3 vrouwelijke officieren aangeworven.

Aanvankelijk werkten ze alleen in de STAF Helihaven.

Fase 2 : analyse

De oude gebouwen moeten worden gerenoveerd met sanitaire voorzieningen en kleedkamers voor zowel mannen als vrouwen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er moet speciale aandacht worden besteed aan het ontwerp van een nieuw DBDMH-gebouw en daarom moet ervoor worden gezorgd dat de nieuwe gebouwen automatisch worden uitgerust met aparte sanitaire voorzieningen en kleedkamers voor mannen en vrouwen.

Étape 4 : plan d'action

- Projet NewPasi Delta
- Projet New Pasi New Anderlecht
- Projet NewEtat -major

Étape 5 : suivi et monitoring

A disposition si nécessaire:plans d'architecte avec prévision infrastructures H et F.

AB 01.002.11.01 7410**Renouvellement du charroi d'intervention***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Depuis sa création, 1989, le SIAMU dispose d'un charroi important de véhicules d'interventions tant en ce qui concerne le transport en ambulances que lors des interventions en cas d'incendies et autres missions diverses.

À ce jour, le SIAMU dispose de 18 autopompes, 15 échelles, 2 élévateurs et 50 ambulances.

Étape 2 : analyse

Le cadre opérationnel actuel est constitué de 1130 pompiers dont 8 pompières et 3 officières Les deux premières pompières sont arrivées au SIAMU en 2004 ainsi qu'une officière.

Les premières pompières exerçaient principalement les missions d'ambulancières.

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

Aujourd'hui les fonctions des pompières sont plus diversifiées et une pompière peut à la fois exercer la fonction d'ambulancière mais également celle de chauffeur-pompe.

Étape 4 : plan d'action

Auparavant, les véhicules étant conduits que par des pompiers-ambulanciers Ces véhicules étaient imaginés, construits et testés que par des hommes et les véhicules étaient adaptés à la morphologie standard des hommes.

Fase 4 : actieplan

- Project New Vopo Delta
- Project New Vopo New Anderlecht
- Project New Stafkazerne

Fase 5 : opvolging en monitoring

Ter beschikking indien nodig : plannen van de architect met prognose van de D- en H-infrastructuur.

BA 01.002.11.01 7410**Vernieuwing van de interventievoertuigen***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Sinds haar oprichting in 1989 beschikt de DBDMH over een groot wagenpark van interventievoertuigen, zowel voor het vervoer per ziekenwagen als voor interventies in geval van brand en andere diverse missies.

Heden ten dage beschikt de DBDMH over 18 autopompen, 15 ladders, 2 hefbruggen en 50 ziekenwagens.

Fase 2 : analyse

Het huidige operationele kader bestaat uit 1.130 brandweelieden, waaronder 8 brandweervrouwen en 3 vrouwelijke officieren De eerste twee brandweervrouwen zijn in 2004 neergestreken bi, de DBDMH, als ook een vrouwelijke officier.

De eerste brandweervrouwen voerden voornamelijk ambulanciersmissies uit.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Vandaag zijn de functies van de brandweervrouwen meer gediversifieerd en kan een brandweervrouw zowel een ziekenwagen- als een pompbestuurster zijn.

Fase 4 : actieplan

Voorheen werden de voertuigen alleen door brandweelieden-ambulanciers bestuurd. Deze voertuigen werden alleen door mannen ontworpen, gebouwd en getest en de voertuigen werden aangepast aan de mannelijke standaardmorfologie.

Étape 5 : suivi et monitoring

Étant donné que de nos jours, des pompières sont devenues chauffeur-pompe, il y a lieu, pour les prochaines commandes de véhicules (rédaction cahier de charges) de veiller à ce que les pompières-ambulancières puissent conduire aisément ces véhicules et ainsi élargir leurs compétences au sein du Siamu.

Nous avons déjà pu constater que la nouvelle auto-échelle veille à une adaptabilité en matière de siège et volant/guidon du chauffeur /de la chauffeur. Nous veillerons à examiner ce point d'attention lors d'achat futur de véhicules, principalement de véhicules (lourds) d'intervention.

III.12. Fonds Régional Bruxellois de Refinancement des Trésoreries Communales

Nihil

III.13. Bruxelles Environnement, Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement

AB 25.003.34.01.3300

Parckfarm T&T – 2020 & l'asbl « Commune Racine »

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

Cet AB concerne deux projets subsidiés par Bruxelles Environnement: Parckfarm et « Commune Racine ». Parckfarm Parckfarm est une « ferme sociale » situé dans le parc Ligne 28/TT, qui met en place des activités d'éducation à l'environnement et la citoyenneté. Elle a plusieurs objectifs :

- être un lieu d'accueil et d'animations citoyennes ;
- promouvoir l'agriculture urbaine ;
- gérer une cafétéria associative et promouvoir les circuits courts - Coordonner des ateliers ;
- accompagner des projets citoyens et accueillir des bénévoles ;
- mettre en place un point d'informations associatives du quartier ;
- participer/ créer des partenariats locaux.

Dès lors, il regroupe un nombre important d'activités ouvertes à tout public. À l'exception de deux activités

Fase 5 : opvolging en monitoring

Aangezien brandweervrouwen tegenwoordig pompbestuursters zijn geworden, is het voor de volgende bestelling van voertuigen (opstelling van het bestek) noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de brandweervrouwen-ambulanciersters deze voertuigen gemakkelijk kunnen besturen en zo hun vaardigheden binnen de DBDMH kunnen verbreden.

We hebben al vastgesteld dat de nieuwe autoladder zorgt voor een aanpassingsvermogen op het gebied van stoel en stuur van de chauffeur. We zullen dit aandachtspunt in de toekomst bij de aanschaf van voertuigen, met name (zware) interventievoertuigen, onder de loep nemen.

III.12. Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën

Nihil

III.13. Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer

BA 25.003.34.01.3300

Parckfarm T&T – 2020 & vzw « Commune Racine »

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

Deze BA heeft betrekking op twee projecten die door Leefmilieu Brussel worden gesubsidieerd: Parckfarm en « Commune Racine ». Parckfarm Parckfarm is een « sociale boerderij » in het park L28/TT, waar activiteiten op het gebied van milieu- en burgerschapseducatie georganiseerd worden. Er worden verschillende doelstellingen nagestreefd :

- een plaats zijn waar burgers verwelkomd worden en waar activiteiten voor burgers aangeboden worden ;
- de stadslandbouw promoten ;
- een associatieve cafeteria beheren en de korte ketens promoten ;
- workshops coördineren ;
- burgerprojecten ondersteunen en vrijwilligers verwelkomen - Een informatiepunt voor de verenigingen in de wijk opzetten ;
- deelnemen aan lokale partnerschappen of deze creëren.

Het project omvat dan ook een groot aantal activiteiten die openstaan voor elk publiek, met uitzondering van

exclusivement féminines, que sont le PPP (Projet Parcelle Parckfemmes) et FemmesHouse. Son budget est de 70 000 euros dont 50 000 euros de subsides de la part de Bruxelles Environnement (BE).

Le budget est reparti de la manière suivante :

Nature Projet Global Frais de promotion et de publication	800
Frais administratifs ou frais de fonctionnement	2.100
Frais de véhicule et de déplacement	300
Rétribution de tiers et de sous-traitants	4.000
Frais de personnel	58.800
Amortissements et investissements	2.000
Charges exceptionnelles	2.000
Total euros	70.000

Parckfarm ne dispose pas de données statistiques précisant le genre des personnes qui fréquentent ses activités. Il ne dispose également pas des données générées concernant les tiers et sous-traitants. Mais au vu de son bilan, des activités organisées et du test Egalité des chances, nous pouvons supposer à quel type de public bénéficie l'infrastructure. Concernant son personnel, il est composé de 3 salariés mi-temps. Il compte 2 femmes et un homme. À propos de ses frais de promotion et de publication, il sera intéressant de savoir où Parckfarm fait sa publicité et quels canaux ils utilisent. Même s'il n'y a pas de publics cibles. Le choix des canaux et des lieux de promotions joue un rôle sur le type de personnes impactées ou qui fréquentera le lieu. Concernant la rétribution de tiers et de sous-traitant, une liste de ceux-ci serait également intéressante. Afin de déterminer avec qui Parckfarm travaille et savoir s'il profite majoritairement à des hommes ou à des femmes entrepreneur·euse·s. Le fil conducteur de l'analyse sera les activités proposées. Elles seront toutes analysées. Subside à l'ASBL « Commune Racine » Un subside est accordé à l'ASBL commune Racine pour l'installation d'un système d'irrigation comprenant un stockage d'eau de pluie et un réseau de distribution au Champ du chaudron (1 ha) pour culture maraîchère diversifiée biologique Le montant de la subvention est de 8.500 euros. Le subside ne sera versé qu'une fois.

twee uitsluitend vrouwelijke activiteiten, namelijk het PPP (Project Perceel Parckfemmes) en FemmesHouse. Het budget bedraagt 70.000 euro, waarvan 50.000 euro subsidies van Leefmilieu Brussel (LB).

Het budget is als volgt verdeeld :

Aard Algemeen project Reclame- en publicatiekosten	800
Administratieve of werkingskosten	2.100
Voertuig- en vervoerkosten	300
Bezoldiging van derden en onderaannemers	4.000
Personeelskosten	58.800
Afschrijvingen en investeringen	2.000
Uitzonderlijke kosten	2.000
Totaal euro	70.000

Parckfarm beschikt niet over statistische gegevens over het gender van de mensen die de activiteiten bijwonen. Ze beschikt ook niet over gendergegevens met betrekking tot de derden en onderaannemers. Maar op basis van de balans, de georganiseerde activiteiten en de gelijkentest kunnen we veronderstellen welk soort publiek de infrastructuur benut. Het personeel bestaat uit 3 halftijdse medewerkers. Het betreft twee vrouwen en een man. Wat de reclame- en publicatiekosten betreft, zou het interessant zijn om te weten waar Parckfarm adverteert en welke kanalen de vereniging gebruikt, ook al zijn er geen doelgroepen. De keuze van de promotiekanalen en -plaatsen is belangrijk voor het soort mensen dat bereikt wordt of de locatie zal bezoeken. Wat de bezoldiging van derden en onderaannemers betreft, zou een lijst hiervan ook interessant zijn, om te bepalen met wie Parckfarm samenwerkt en om te weten of hoofdzakelijk mannelijke of vrouwelijke ondernemers hiervan profiteren. De voorgestelde activiteiten zullen de rode draad van de analyse vormen. Ze worden allemaal geanalyseerd. Subsidie voor de vzw « Commune Racine » Aan de vzw commune Racine wordt een subsidie toegekend voor de installatie van een irrigatiesysteem dat bestaat uit regenwateropslag en een distributienet op het Champ du Chaudron (1 ha) voor een gediversifieerde biologische groenteteelt. De subsidie bedraagt 8.500 euro De subsidie zal slechts één keer betaald worden.

Catégorisation : À la lumière des trois questions suivantes : l'allocation de base sélectionnée appartient à la catégorie 3. Dépense/recettes (in)directes pour personnes ? Oui Action spécifique pour promouvoir l'égalité ? Non Influence possible par la Région ? Oui, car le déroulement du projet peut être influencé par Bruxelles Environnement = Catégorie 3.

Étape 2 : analyse

Ci-dessous, on retrouve les activités les plus récurrentes. Elles ont lieu une à plusieurs fois par mois.

En tout, 15 activités de 2 heures sont comptabilisées. Selon sa récurrence, chaque animation se voit attribuer sa quote-part sans tenir comptes des activités annuelles ou à la demande.

PPP (Projet Parcelle Parckfemmes) est un projet d'animations autour du potager à destination des femmes. Il se tient à raison de 4 jours par mois. Cette activité organisée par des femmes et pour des femmes bénéficie uniquement à celle-ci. Sur un mois, elle représente 26,6 % de la fréquentation de parkfarm. FemmesHouse propose des animations cuisine et repas pour les femmes du quartier à raison d'1 ou 2 dimanche par mois. Elle bénéficie aussi uniquement aux femmes. Ce qui représente en moyenne 10 % de la fréquentation par mois.

L'Atelier pain est ouvert à tous. Il a lieu le mercredi après-midi, une semaine sur deux. À travers l'art culinaire, cette animation a pour but de sensibiliser au circuit court, à une alimentation saine et au fait maison et donc à l'environnement. Grâce à un baromètre des opinions et des comportements de la population bruxelloise en matière environnementale en 2018, on sait que la qualité de l'alimentation est légèrement plus importante pour les femmes. (54 % pour les femmes et 50 % pour les hommes) On note également que le manque d'espace vert est plus important avec 36 % pour les femmes et 26 % pour les hommes. De manière générale, il en ressort que les femmes sont légèrement plus sensible à l'environnement que les hommes. Sans compter que cette activité a lieu le mercredi après-midi. D'après la brochure Le genre en RBC, en 2017, les femmes représentaient 70 % des personnes travaillant à temps partiel. L'atelier pain représente 14,28 % de la fréquentation sur un mois. Au vu des points énoncés ci-dessus, on peut supposer que l'activité regroupe une majorité de femmes.

L'Atelier herboristerie est ouvert à tous. Il a lieu le samedi matin, une semaine sur deux. À travers le travail de la terre, cette animation a pour but de sensibiliser au circuit court et à une alimentation. Il représente 14,28 % de la fréquentation sur un mois. Au vu du point sur l'importance

Categorisering : in het licht van de volgende drie vragen behoort de geselecteerde basistoewijzing tot categorie 3. (On)rechtstreekse uitgaven/ontvangsten voor personen ? Ja Specifieke actie ter bevordering van de gelijkheid ? Nee Invloed mogelijk door het Gewest ? Ja, want het verloop van het project kan worden beïnvloed door Leefmilieu Brussel = Categorie 3

Fase 2 : analyse

Parckfarm Hieronder staan de vaakst georganiseerde activiteiten. Ze vinden één of meerdere keren per maand plaats.

In totaal zijn er 15 activiteiten van 2 uur. Naargelang van de frequentie wordt aan elke activiteit een aandeel toegewezen, zonder rekening te houden met de jaarlijkse activiteiten of de activiteiten op aanvraag.

PPP (Project Perceel Parckfemmes) is een animatieproject rond de moestuin voor vrouwen. Het vindt 4 dagen per maand plaats. Deze activiteit, georganiseerd door vrouwen en voor vrouwen, komt alleen ten goede aan vrouwen. Op maandbasis vertegenwoordigt het 26,6 % van het aantal Parckfarm-bezoekers. FemmesHouse biedt activiteiten in het teken van koken en maaltijden aan voor vrouwen uit de wijk en vindt 1 of 2 zondagen per maand plaats. Dit project is ook uitsluitend voor vrouwen bestemd. Het vertegenwoordigt gemiddeld 10 % van het aantal bezoekers per maand.

De Broodworkshop is voor iedereen toegankelijk. Hij vindt om de twee weken plaats op woensdagnamiddag. Via de culinaire kunst wil deze activiteit de deelnemers sensibiliseren voor de korte keten, voor gezonde voeding en voor huisbereide gerechten, en dus voor het milieu. Dankzij de barometer van de opinies en het gedrag van de Brusselse bevolking in milieuzaken van 2018 weten we dat de kwaliteit van de voeding iets belangrijker is voor vrouwen (54 % voor vrouwen en 50 % voor mannen). Ook wordt opgemerkt dat het gebrek aan groene ruimte belangrijker is voor vrouwen (36 %) dan voor mannen (26 %). In het algemeen tonen de resultaten aan dat vrouwen iets gevoeliger zijn voor het milieu dan mannen. Bovendien vindt deze activiteit op woensdagnamiddag plaats. Volgens de brochure Gender in het BHG vertegenwoordigden de vrouwen in 2017 70 % van de deeltijds werkenden. De Broodworkshop is goed voor 14,28 % van het aantal bezoekers op maandbasis. Gezien het bovenstaande kan worden aangenomen dat de activiteit voor het merendeel vrouwen aantrekt.

De workshop Kruidenkunde is voor iedereen toegankelijk. Hij vindt om de twee weken plaats op zaterdagvoormiddag. Via de bewerking van de grond heeft deze activiteit tot doel de deelnemers te sensibiliseren voor de korte keten en voor gezonde voeding. Deze workshop

de l'alimentation, énoncé ci-dessus, l'atelier réuni peut-être une légère majorité de femme.

L'Apéro/goûter solidaire est ouvert à toutes et tous. Il a lieu un vendredi sur deux. Nous n'avons pas plus d'information sur cette activité qui représente également 14,28 % des activités. Le Samedi du jeu est ouvert à toutes et tous. Il a lieu un samedi sur deux. Nous n'avons pas plus d'information sur cette activité qui représente également 14,28 % des activités.

La Rencontre bénévole est ouverte aux anciens et aux nouveaux-elles bénévoles. Elle sert à entretenir et favoriser une dynamique citoyenne. Nous n'avons pas de données quant à la composition sexuée du groupe de bénévoles. Cependant, au vu des deux activités réservées aux femmes, il semblerait logique de retrouver une majorité de femme. Cette rencontre a lieu tous les deux mois.

Le Café débat a lieu une fois par mois. Dans la continuité du projet, il est supposé qu'il aborde des sujets liés à l'environnement et à la citoyenneté. Nous n'avons pas plus d'information sur celui-ci. Il représente 7,14 % des activités sur un mois.

De manière moins régulière, d'autres activités ont lieu, plusieurs fois par an, au sein de Parckfarm :

- Ateliers Zéro Déchets
- Visites guidées du parc suivant divers thématiques demande
- Accueil du marché Galinette
- Fêtes de saison/Parc en fête

En dehors de celle-ci, Parckfarm offre à tous la possibilité de se restaurer l'après-midi : les mercredis, les vendredis, les samedis et les dimanches. Il propose également un lunch le vendredi midi. Il ne dispose pas de données quant à la fréquentation de ces différentes activités.

Cependant, l'activité Zéro déchets touchent principalement aux cosmétiques, aux soins naturels et aux produits d'entretien. Elles trouvent plus d'attrait chez les femmes que chez les hommes de par leur nature. Comme expliqué ci-dessus, elles y trouveront également plus d'attrait de par leur sensibilité à l'environnement.¹ On peut affirmer que Parckfarm profite majoritairement aux femmes. Compte tenu de l'emplacement de Parckfarm, un parc, ce projet palie à la faible fréquentation des femmes dans les espaces verts. Il corrige une inégalité sans le vouloir. Cette disparité

vertegenwoordigt 14,28 % van het maandelijkse bezoekersaantal. Gezien het bovenstaande punt over het belang van voeding, wordt de workshop mogelijk bijgewoond door een kleine meerderheid van vrouwen.

Het Solidaire aperitief/vieruurtje is voor iedereen toegankelijk. Het vindt om de twee weken plaats op vrijdag. We hebben geen verdere informatie over deze activiteit, die ook 14,28 % van de activiteiten vertegenwoordigt. De Speelzaterdag is voor iedereen toegankelijk. Dit vindt om de twee weken plaats op zaterdag. We hebben geen verdere informatie over deze activiteit, die ook 14,28 % van de activiteiten vertegenwoordigt. 4

De Vrijwilligersontmoeting is toegankelijk voor bestaande en nieuwe vrijwilligers. Deze ontmoeting heeft tot doel een burgerdynamiek in stand te houden en te bevorderen. We hebben geen gegevens over de gendersamenstelling van de groep vrijwilligers. Gezien de twee activiteiten die voorbehouden zijn voor vrouwen, lijkt het echter logisch dat de meerderheid uit vrouwen bestaat. Deze ontmoeting vindt om de twee maanden plaats.

Het Debatcafé vindt één keer per maand plaats. In het verlengde van het project wordt ervan uitgegaan dat er thema's met betrekking tot milieu en burgerschap aan bod komen. We hebben hierover geen verdere informatie. Deze activiteit vertegenwoordigt 7,14 % van de activiteiten op maandbasis.

Op minder regelmatige basis vinden er meerdere malen per jaar andere activiteiten plaats in Parckfarm :

- Workshops rond zero afval
- Geleide bezoeken aan het park rond verschillende thema's, op aanvraag
- Organisatie van de Marché de la Galinette
- Seizoensfeesten/Feest in het park

Daarnaast biedt Parckfarm iedereen de mogelijkheid om 's namiddags te komen eten : op woensdag, vrijdag, zaterdag en zondag. Op vrijdagmiddag wordt er ook een lunch aangeboden. Parckfarm beschikt niet over gegevens met betrekking tot de bezoekersaantallen van deze verschillende activiteiten.

De activiteit Zero afval heeft echter vooral betrekking op cosmetica, natuurlijke verzorging en onderhoudsproducten. Dit valt gezien de aard meer in de smaak bij vrouwen dan bij mannen. Zoals hierboven is uitgelegd, zullen vrouwen zich wegens hun gevoeligheid voor het milieu ook meer aangesproken voelen.¹ Men kan stellen dat Parckfarm vooral vrouwen ten goede komt. Aangezien Parckfarm in een park gelegen is, pakt dit project ook het probleem aan dat vrouwen minder vaak groene ruimten bezoeken. Het corrigeert zonder het te willen een ongelijkheid. Deze

est positive. Subside à l'ASBL « Commune Racine » L'installation d'un système d'irrigation sur un champ d'agriculture urbaine n'a que très peu d'impact genré, voir aucun. Néanmoins, dans sa demande de subside, l'ASBL mentionne que le système d'irrigation permettra de libérer du temps pour améliorer l'accueil des client·e·s. Il y aurait la peut-être des recommandations à faire pour un accueil respectueux du genre, mais l'impact serait de toutes manières très limité.

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

Parckfarm Une analyse précise n'est pas possible avec les données dont nous disposons. En l'absence de données chiffrées genrées, l'analyse se base sur d'autres études et aboutit à des suppositions. La tenue d'un registre, regroupant les données de genres, pour chaque activité nous serait profitable. Malgré ce manque de chiffres, l'analyse démontre une disparité de genre en faveur des femmes. Parckfarm, et les activités qui y sont proposés, agissent comme un projet correcteur face à la faible fréquentation des femmes dans les parcs. C'est un impact positif non négligeable. 1 Baromètre des opinions et des comportements de la population bruxelloise en matière environnementale. Février 2018. Bruxelles Environnement.

Étape 4 : plan d'action

Parckfarm Etant donné que la disparité en faveur des femmes corrige une inégalité, le plan se compose seulement de deux actions. - Récolte de données genrées Il sera demandé aux bénévoles et aux salariées de conserver une trace de la répartition genrées des sous-traitants et des participants aux activités. - Suggérer l'organisation d'activités plus mixtes Si au vu de la récolte de données l'écart de fréquentation entre les hommes et les femmes est trop important ; des activités plus mixtes seront proposés. La mixité engendre une meilleure connaissance ; et ès lors elle favorise la cohabitation. Subside à l'ASBL « Commune Racine ». Pas d'action à prévoir.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Suivi des statistiques récoltées afin de vérifier que le projet bénéficie aux hommes et aux femmes
- Continuer l'analyse des activités organisées pour mettre en œuvre des activités mixtes Subside à l'ASBL « Commune Racine » Pas de suivi à prévoir.

disparité is positief. Subsidie voor de vzw « Commune Racine » De installatie van een irrigatiesysteem op een veld voor stadslandbouw heeft weinig of zelfs geen genderimpact. Toch vermeldt de vzw in haar subsidieaanvraag dat het irrigatiesysteem tijd vrij zal maken om het onthaal van de klanten te verbeteren. Er kunnen op dat vlak misschien aanbevelingen worden gedaan voor een genderbewust onthaal, maar de impact zou in ieder geval zeer beperkt zijn.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Barometer van de opinies en het gedrag van de Brusselse bevolking in milieuzaken. Februari 2018. Leefmilieu Brussel Een nauwkeurige analyse is niet mogelijk met de gegevens waarover we beschikken. Bij gebrek aan gecijferde gendergegevens is de analyse gebaseerd op andere studies en leidt ze tot veronderstellingen. We zouden baat hebben bij het bijhouden van een register, inclusief gendergegevens, voor elke activiteit. Ondanks dit gebrek aan cijfers blijkt uit de analyse dat er sprake is van een genderongelijkheid ten gunste van vrouwen. Parckfarm, en de activiteiten die daar worden aangeboden, fungeren als een corrigerend project ten aanzien van het geringe aantal vrouwen dat parken bezoekt. Dit is een niet te verwaarlozen positieve impact. Subsidie voor de vzw « Commune Racine » Geen enkele aanbeveling.

Fase 4 : actieplan

Parckfarm Aangezien de ongelijkheid ten gunste van vrouwen een ongelijkheid corrigeert, bestaat het plan slechts uit twee acties. - Verzameling van gendergegevens Er zal aan de vrijwilligers en de werknemers gevraagd worden om de genderverdeling van de onderaannemers en de deelnemers aan de activiteiten bij te houden. - De organisatie van meer gemengde activiteiten voorstellen Als uit de gegevensverzameling blijkt dat de kloof tussen het aantal mannen en vrouwen te groot is, zullen meer gemengde activiteiten worden voorgesteld. Tijdens gemengde activiteiten leren mannen en vrouwen elkaar beter kennen, wat bevorderlijk is voor het samenleven. Subsidie voor de vzw « Commune Racine ». Geen actie te voorzien.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Opvolging van de verzamelde statistieken om na te gaan of het project zowel mannen als vrouwen ten goede komt
- Voortzetting van de analyse van de georganiseerde activiteiten om gemengde activiteiten tot stand te brengen Subsidie voor de vzw « Commune Racine » Geen opvolging te voorzien

AB 25.003.15.02.4170
CIVA

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

Cet AB concerne deux projets subsidiés par Bruxelles Environnement en faveur de la fondation CIVA : Garden Tales et Lire la Ville. Garden Tales Le projet Garden Tales est un événement annuel récurrent qui propose de faire découvrir à un large public les espaces verts bruxellois sous toutes leurs facettes, et en particulier les espaces conçus par des architectes paysagistes. L'événement s'articule autour de grandes thématiques : les jardins publics, les jardins privés, les jardins nature. Les objectifs de ce projet sont multiples : - de susciter l'intérêt d'un large public pour un art relativement méconnu - l'architecture du paysage ; - de sensibiliser un large public aux espaces verts dont Bruxelles est richement pourvue (jardins, parcs, milieux naturels ou semi-naturels, cimetières,...) - de faire découvrir sous un jour nouveau des jardins publics, en proposant de nouveaux angles de vue, animations pour les enfants, interventions temporaires ; - de sensibiliser les visiteurs à la protection et à l'entretien des jardins en montrant toute la richesse d'une gestion respectueuse de l'environnement ; - d'inciter les habitants à réaliser ou à faire réaliser un jardin chez eux, en leur montrant des exemples les plus diversifiés possibles ; - de montrer aux visiteurs à quel point un jardin, fût-il petit, peut constituer une plus-value tant sur le plan de l'agrément, que de l'environnement (maillage vert et bleu) et de la biodiversité ; - d'utiliser les espaces programmés comme lieux de diffusion de l'information en matière de gestion respectueuse de l'environnement. - de mettre en valeur des documents d'archives du fonds d'archives du département Jardin, Paysage et Ecosystème urbain du CIVA.

Lire la Ville Le projet « Lire la Ville » (LLV) a reçu un subside en 2019 mais plus en 2020. Néanmoins, une partie du subside 2019 a été payé en 2020. Partant de l'idée que pour protéger et améliorer l'écosystème urbain, il faut bien le lire et le comprendre, le projet souhaite susciter une lecture holistique, écosystémique de la ville. Le projet souhaite rassembler les approches architecturales, urbanistiques, historiques, géographiques, horticoles, paysagères, écologiques, naturalistes et environnementales en une seule lecture. Le projet utilise divers moyens, classiques et moins classiques, adaptés à chaque public, pour arriver à ses fins : animations sur le terrain, découvertes, conférences/débats, ateliers, stages d'été, expositions, formations, etc. Les objectifs du projet sont de créer une offre originale par la transversalité de son propos et par l'adaptation à ses différents publics, qui développent une lecture écosystémique de la Ville, de pérenniser cette offre au fil des années afin de toucher les générations de citoyen·ne·s, présentes et à venir, et de provoquer les rencontres et les échanges entre les différents composants de son public cible (élèves, étudiant·e·s, professeur·e·s, chercheur·euse·s, citoyen·ne·s,

AB 25.003.15.02.4170
CIVA

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

Deze BT heeft betrekking op twee projecten die door Leefmilieu Brussel worden gesubsidieerd ten gunste van de stichting CIVA : Garden Tales en Lees de Stad. Garden Tales Het project Garden Tales is een jaarlijks terugkerend evenement dat een breed publiek wil laten kennismaken met de vele facetten van de Brusselse groene ruimten, en in het bijzonder met de door landschapsarchitecten ontworpen ruimten. Het evenement is opgebouwd rond grote thema's : openbare tuinen, privétuinen, natuurtuinen. Dit project streeft verschillende doelstellingen na : - de interesse van een groot publiek wekken voor een relatief onbekende kunstvorm - de landschapsarchitectuur ; - een breed publiek sensibiliseren voor de groene ruimten waarvan Brussel rijkelijk voorzien is (tuinen, parken, natuurlijke of seminatuurlijke omgevingen, begraafplaatsen enz.) ; - mensen de openbare tuinen in een nieuw licht laten ontdekken, door nieuwe invalshoeken, activiteiten voor kinderen, tijdelijke interventies enz. voor te stellen ; - de bezoekers sensibiliseren voor de bescherming en het onderhoud van de tuinen door alle rijkdom van een milieuvriendelijk beheer te tonen ; - de bewoners aanmoedigen om thuis een tuin aan te leggen of te laten aanleggen, door hen de meest uiteenlopende voorbeelden te laten zien ; - de bezoekers laten zien hoe zelfs een kleine tuin een meerwaarde kan bieden in termen van genot, milieu (groen en blauw netwerk) en biodiversiteit ; - de geprogrammeerde ruimten gebruiken als plaatsen voor de verspreiding van informatie over milieuvriendelijk beheer ; - archiefstukken uit de archiefcollectie van het departement Tuin, Landschap en Stedelijk Ecosysteem van CIVA laten zien.

Lees de Stad Het project « Lees de Stad » kreeg een subsidie in 2019, maar niet meer in 2020. Toch werd een deel van de subsidie van 2019 in 2020 betaald. Het project vertrekt van het idee dat om het stedelijke ecosysteem te beschermen en te verbeteren, het nodig is om het ecosysteem goed te lezen en te begrijpen. Daarom wil het aanzetten tot een holistische, ecosysteemgerichte lezing van de stad. Het project wil architecturale, stedenbouwkundige, historische, geografische, tuinbouwkundige, landschappelijke, ecologische, naturalistische en milieubewuste benaderingen. samenbrengen in één lezing. Het project gebruikt verschillende middelen, zowel klassieke als minder klassieke, aangepast aan elk publiek, om zijn doel te bereiken : activiteiten op het terrein, ontdekkingen, conferenties en debatten, workshops, zomerkampen, tentoonstellingen, opleidingen enz. Het project heeft tot doel een origineel aanbod te creëren door middel van een transversale aanpak, aangepast aan de verschillende doelgroepen, die een ecosysteemgerichte lezing van de Stad ontwikkelen. Het wil dat aanbod in de loop der jaren bestendigen om de huidige en toekomstige burgergeneraties

fonctionnaires, ASBL, etc.). De plus, l'hypothèse du CIVA est que les dommages qui sont faits à la ville sont principalement dus à la méconnaissance. Que ce soit les atteintes aux patrimoines architecturaux et naturels, les pollutions de l'air, de l'eau et des sols, etc. Ces dommages pourraient être évités ou limités si la majorité des citoyen-ne-s comprenaient la richesse et la fragilité de l'écosystème urbain.

Catégorisation : À la lumière des trois questions suivantes : l'allocation de base sélectionnée appartient à la catégorie 3. Dépense/recettes (in)directes pour personnes ? Oui. Action spécifique pour promouvoir l'égalité ? Non Influence possible par la Région ? Oui, car le déroulement du projet peut être influencé par Bruxelles Environnement = Catégorie 3

Étape 2 : analyse

Garden Tales - Tout aménagement de l'espace public contient une dimension genrée. La question des espaces verts est centrale dans les politiques de développements urbains respectueux du genre. Si l'objectif du projet peut sembler assez lointain de ces préoccupations, la question du genre pourrait néanmoins figurer à l'agenda de l'une ou l'autre visite. D'autant plus que les organisateur-trice-s souhaitent « proposer de nouveaux angles de vue ».

3 - Public : Nous ne disposons pas de données genrées concernant la fréquentation du public. Néanmoins, nous constatons que des activités pour enfants et des horaires variés sont proposés. Ces éléments favorisent la présence de femmes dans le public. - Intervenant-e-s : sans comptage précis, il semble exister une certaine parité dans le nombre d'intervenant-e-s hommes et femmes, alors qu'un rapide sondage sur le site de l'Association belge des Architectes de Jardins et des Architectes Paysagistes (ABAJP) semble montrer une plus grande part d'hommes dans ce métier. Volontaire ou non, cette présence de femmes est positive pour une meilleure représentation des femmes auprès du public et une approche moins masculine de la perception de ces métiers. - Le manque d'espaces verts en Région bruxelloise est perçu comme une préoccupation plus importante par les femmes que par les hommes. En effet, le « Baromètre des opinions et des comportements de la population bruxelloise en matière environnementale 2018 » montre que le manque d'espaces verts est un problème pour 36 % des femmes et pour 26 % des hommes. De manière générale, les questions environnementales semblent plus préoccuper les femmes, toujours d'après ce baromètre. Nous pourrions donc déduire que ce type d'événement attire plus les femmes, même si l'approche spécifique du projet Garden Tales ne répond pas forcément aux préoccupations des femmes répondantes.

te bereiken, en ontmoetingen en uitwisselingen tussen de verschillende groepen binnen zijn doelpubliek uit te lokken (leerlingen, studenten, leerkrachten, onderzoekers, burgers, ambtenaren, vzw's enz.). Bovendien is de hypothese van CIVA dat de schade die aan de stad wordt toegebracht, vooral te wijten is aan een gebrek aan kennis. Of het nu gaat om schade aan het architecturale en natuurlijke erfgoed, lucht-, water- en bodemverontreiniging enz., deze schade zou vermeden of beperkt kunnen worden als de meerderheid van de burgers de rijkdom en kwetsbaarheid van het stedelijke ecosysteem zou begrijpen.

Categorisering : in het licht van de volgende drie vragen behoort de geselecteerde basistoewijzing tot categorie 3. (On)rechtstreekse uitgaven/ontvangsten voor personen ? Ja. Specifieke actie ter bevordering van de gelijkheid ? Nee Invloed mogelijk door het Gewest ? Ja, want het verloop van het project kan worden beïnvloed door Leefmilieu Brussel = Categorie 3

Fase 2 : analyse

Garden Tales - Elke inrichting van de openbare ruimte omvat een genderdimensie. De kwestie van de groene ruimten staat centraal in het beleid voor genderbewuste stedelijke ontwikkeling. Hoewel de doelstelling van het project vrij ver af lijkt te staan van deze bekommernissen, zou de genderkwestie toch op de agenda van 3 een of ander bezoek kunnen staan. Temeer omdat de organisatoren « nieuwe invalshoeken willen voorstellen ». - Doelgroep : we beschikken niet over gendergegevens met betrekking tot de bezoekers. Toch stellen we vast dat er activiteiten voor kinderen en uiteenlopende uurroosters aangeboden worden. Deze elementen bevorderen de aanwezigheid van vrouwen in het publiek. - Interveniënten : zonder precieze telling lijken er ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke interveniënten te zijn, terwijl een snelle raadpleging van de website van de Belgische Vereniging van Tuin- en Landschapsarchitecten (BVTL) lijkt te wijzen op een groter aandeel mannen in dit beroep. Deze al dan niet bewuste aanwezigheid van vrouwen is positief voor een betere vertegenwoordiging van de vrouwen bij het publiek en een minder mannelijke benadering van de perceptie van deze beroepen. - Het gebrek aan groene ruimten in het Brussels Gewest wordt door vrouwen als een grotere zorg ervaren dan door mannen. De « Barometer van de opinies en het gedrag van de Brusselse bevolking in milieuzaken 2018 » toont immers aan dat het gebrek aan groene ruimten een probleem is voor 36 % van de vrouwen en 26 % van de mannen. In het algemeen lijken milieukwesties een grotere bekommernis voor vrouwen, ook volgens deze barometer. We zouden dus kunnen concluderen dat dit soort evenementen meer vrouwen aantrekt, ook al beantwoordt de specifieke aanpak van het project Garden Tales niet noodzakelijk aan de bekommernissen van de vrouwelijke respondenten.

Lire la Ville Si une approche genrée du projet aurait certainement un intérêt dans le but d'atteindre l'objectif de sensibiliser l'ensemble des citoyennes et citoyens, la dimension genrée dans ce projet est assez faible, bien qu'existante : - Comme tout événement ou série d'événements souhaitant sensibiliser la population dans son ensemble, il est nécessaire de tenir compte du facteur genre (horaire, localisation, intervenant·e·s, thématiques abordées, etc.). - Public : Nous ne disposons pas de données genrées concernant la fréquentation du public. Des événements sont organisés pour les écoles. - Intervenant·e·s : moins présentes que pour le projet Garden Tales, les intervenantes femmes sont malgré tout bien représentées.

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

Garden Tales L'impact genré de ce projet reste limité. De plus, certaines bonnes pratiques sont à souligner (horaires, activités enfants, intervenantes, etc.). Un comptage genré du public permettrait, le cas échéant, d'orienter la communication de prévoir certains aménagements supplémentaires ou des thématiques spécifiques à aborder lors de prochaines éditions.

Lire la Ville L'impact genré de ce projet reste limité. De plus, certaines bonnes pratiques sont à souligner (horaires variables, différentes localisations, etc.). Un comptage genré du public permettrait, le cas échéant, d'orienter la communication de prévoir certains 4 aménagements supplémentaires ou des thématiques spécifiques à aborder lors de prochaines éditions.

Étape 4 : plan d'action

Garden Tales - Mettre en place un recensement genré du public. En fonction des résultats de ce comptage, d'autres actions pourraient être envisagées. - Assurer une représentation aussi égalitaire que possible des intervenant·e·s. - Proposer des animations traitant spécifiquement du genre et des espaces verts.

Lire la Ville Le projet n'étant plus financé par Bruxelles Environnement, ce plan d'action ne pourra être mis en œuvre. Néanmoins, voici deux actions en proposition : - Mettre en place un comptage genré du public. En fonction des résultats de ce comptage, d'autres actions pourraient être envisagées. - Assurer une représentation aussi égalitaire que possible des intervenant·e·s.

Étape 5 : suivi et monitoring

Garden Tales 2021 :

– Sensibilisation du CIVA

Lees de Stad Hoewel een genderspecifieke aanpak van het project zeker interessant zou zijn om de nagestreefde sensibilisatie van alle burgers te realiseren, is de genderspecifieke dimensie in dit project vrij zwak, zij het niet onbestaande : - Zoals bij elk evenement of elke reeks van evenementen die de bevolking in haar geheel wil sensibiliseren, moet rekening worden gehouden met de genderfactor (uren, locatie, interveniënten, behandelde thema's enz.). - Doelgroep : we beschikken niet over gendergegevens met betrekking tot de bezoekers. Er worden evenementen georganiseerd voor scholen. - Intervenienten : de vrouwen zijn minder aanwezig dan bij het project Garden Tales, maar ze zijn toch goed vertegenwoordigd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Garden Tales De genderimpact van dit project blijft beperkt. Bovendien moeten bepaalde goede praktijken worden benadrukt (uren, kinderactiviteiten, intervenienten enz.). Een gendertelling van het publiek zou, in voorkomend geval, de mogelijkheid bieden om bepaalde aanvullende faciliteiten of specifieke thema's te voorzien voor toekomstige edities.

Lees de Stad De genderimpact van dit project blijft beperkt. Bovendien moeten bepaalde goede praktijken worden benadrukt (variabele uren, verschillende locaties enz.). Een gendertelling van het publiek zou, in voorkomend geval, de mogelijkheid bieden om 4 bepaalde aanvullende faciliteiten of specifieke thema's te voorzien voor toekomstige edities.

Fase 4 : actieplan

Garden Tales - Een gendertelling van het publiek invoeren. Afhankelijk van de resultaten van deze telling zouden andere acties overwogen kunnen worden. - Zorgen voor een zo gelijk mogelijke vertegenwoordiging van de interveniënten. - Activiteiten voorstellen die specifiek betrekking hebben op gender en groene ruimten.

Lees de Stad Aangezien het project niet langer door Leefmilieu Brussel wordt gefinancierd, kan dit actieplan niet uitgevoerd worden. Toch worden hier twee acties voorgesteld : - Een gendertelling van het publiek invoeren. Afhankelijk van de resultaten van deze telling zouden andere acties overwogen kunnen worden. - Zorgen voor een zo gelijk mogelijke vertegenwoordiging van de interveniënten.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Garden Tales 2021 :

– Sensibilisering van CIVA

- Recensement genré du public
- Représentation égalitaire des intervenant·e·s 2022
- Analyse des données de 2021
- Réflexion sur un événement traitant spécifiquement du genre et des espaces verts.
- Recensement genré du public
- Représentation égalitaire des intervenant·e·s 2023
- Analyse des données de 2022
- Evaluation globale.

AB 25.003.53.02.4524
Soutien fonctionnement projet école

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

Cet AB est utilisé pour octroyer des subsides à 2 écoles qui se sont inscrites lors de l'année scolaire 2019-2020 afin de mener un projet environnemental avec Bruxelles Environnement. Elles sont accompagnées par nos associations partenaires sur la thématique qu'elles ont choisie. Dans le cadre de cet accompagnement, les écoles ont la possibilité de remettre une demande de subside pour les aider à mettre en place leur projet. Ce sont des petits montants (max 2000 euros) mais qui leur permettent de faire beaucoup.

Catégorisation : À la lumière des trois questions suivantes : l'allocation de base sélectionnée appartient à la catégorie 3. Dépense/recettes (in)directes pour personnes ? Oui Action spécifique pour promouvoir l'égalité ? Non Influence possible par la Région ? Oui, car le déroulement du projet peut être influencé par Bruxelles Environnement = Catégorie 3.

Étape 2 : analyse

Nous ne connaissons pas le genre des élèves ayant ou allant participer aux projets financés par les subsides de Bruxelles Environnement. Nous pouvons néanmoins, en nous basant sur des chiffres généraux, partir du principe qu'il y a autant de filles que de garçons dans les écoles en Fédération Wallonie-Bruxelles. En effet, 51,2 % des élèves sont des garçons en Fédération Wallonie-Bruxelles (même si des disparités peuvent exister d'une école à l'autre).

Néanmoins, le projet consistant à verduriser les cours de récréation des écoles, une dimension importante relative au genre existe. Plusieurs études (Maruéjols E., par ex.) ont mis en avant l'inégalité d'occupation d'une cours de

- Gendertelling van het publiek
- Gelijke vertegenwoordiging van de interveniënten 2022
- Analyse van de gegevens van 2021
- Nadenken over een evenement dat specifiek betrekking heeft op gender en groene ruimten.
- Gendertelling van het publiek
- Gelijke vertegenwoordiging van de interveniënten 2023
- Analyse van de gegevens van 2022
- Globale evaluatie

BA 25.003.53.02.4524
Ondersteuning werking scholenproject

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

Deze BT wordt gebruikt om subsidies toe te kennen aan 2 scholen die zich tijdens het schooljaar 2019-2020 hebben ingeschreven om een milieuproject uit te voeren met Leefmilieu Brussel. Zij worden begeleid door onze partnerverenigingen rond het thema dat zij hebben gekozen. In het kader van deze begeleiding hebben de scholen de mogelijkheid om een subsidieaanvraag in te dienen om hen te helpen bij de uitvoering van hun project. Het gaat om kleine bedragen (max. 2000 euro), waarmee de scholen echter veel kunnen doen.

Categorisering : in het licht van de volgende drie vragen behoort de geselecteerde basistoewijzing tot categorie 3. (On)rechtstreekse uitgaven/ontvangsten voor personen ? Ja Specifieke actie ter bevordering van de gelijkheid ? Nee Invloed mogelijk door het Gewest ? Ja, want het verloop van het project kan worden beïnvloed door Leefmilieu Brussel = Categorie 3.

Fase 2 : analyse

We kennen het gender niet van de leerlingen die deelgenomen hebben of zullen deelnemen aan de projecten die gefinancierd worden met de subsidies van Leefmilieu Brussels. Toch kunnen we op basis van algemene cijfers aannemen dat er evenveel meisjes als jongens zitten in de scholen van de Federatie Wallonië-Brussel. 51,2 % van de leerlingen zijn immers jongens in de Federatie Wallonië-Brussel (hoewel er verschillen kunnen bestaan van school tot school).

Toch heeft het project een belangrijke genderdimensie, omdat het de vergroening van de speelplaatsen van de scholen nastreeft. Verschillende studies (bijvoorbeeld Maruéjols E.) hebben gewezen op de ongelijke bezetting

récréation par les filles et les garçons. En résumé, ces études démontrent que les garçons occupent le centre de l'espace et les filles la périphérie. Que les garçons occupent un plus grand espace que les filles. Que par le choix des activités proposées dans la cours (football, basket, etc.), la mixité entre les filles et les garçons n'est pas assurée. L'accès aux activités physique est donc limité pour les filles et leur espace d'expression réduit par rapport à celui des garçons. Les projets financés par Bruxelles Environnement visent à verduriser les cours de récréation (même à très petite échelle). Les activités proposées sur ces terrains verdurisés favorisent la mixité et accordent une plus grande place aux filles.

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

D'une certaine manière, ces projets visent à corriger une inégalité filles/garçons existante. Néanmoins, la verdurisation des cours de récréation a également des effets positifs sur les garçons (diminution de l'agressivité, par exemple). Globalement, nous pouvons déduire que le projet est positif pour l'ensemble des enfants. Bruxelles Environnement mène actuellement une mission d'étude en collaboration avec perspective.brussels en vue de construire un programme de soutien à la végétalisation des cours de récréation mais de plus grande envergure que les « petits » projets repris dans cet AB. La mission d'étude concerne la rédaction d'un guide d'aménagement des cours de récréation pour améliorer leur qualité (en termes de bien-être de l'élève, de végétalisation et d'ouverture au quartier). Les recommandations liées à cette question devraient donc être orienté sur ce projet de plus grande envergure, ce qui sera fait dans un futur proche.

Étape 4 : plan d'action

Nihil

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil

III.14. Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté

Nihil

III.15. Innoviris – Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles

AB 02.003.31.01.3450

Attribution d'un prix dans le cadre de l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation

van een speelplaats door meisjes en jongens. Kortom : deze studies tonen aan dat de jongens het midden van de ruimte innemen, en de meisjes de rand. Dat jongens meer ruimte innemen dan meisjes. Dat door de keuze van de activiteiten die op de speelplaats worden aangeboden (voetbal, basketbal enz.), de gemengdheid tussen meisjes en jongens niet gewaarborgd is. De toegang tot fysieke activiteiten is dus beperkt voor de meisjes en hun ruimte voor expressie is beperkt in vergelijking met die van de jongens. De projecten die door Leefmilieu Brussel worden gefinancierd, hebben tot doel de speelplaatsen te vergroenen (zelfs op zeer kleine schaal). De activiteiten die op deze vergroende speelplaatsen worden aangeboden, bevorderen de gemengdheid en geven meer ruimte aan de meisjes.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In zekere zin zijn deze projecten bedoeld om een bestaande ongelijkheid tussen meisjes en jongens te corrigeren. Toch heeft de vergroening van de speelplaatsen ook positieve effecten op jongens (bijv. minder agressie). Over het geheel genomen kunnen we concluderen dat het project positief is voor alle kinderen. Leefmilieu Brussel voert momenteel een studieopdracht uit in samenwerking met perspective.brussels met het oog op de uitwerking van een programma ter ondersteuning van de vergroening van de speelplaatsen, maar op grotere schaal dan de « kleine » projecten die in deze BT zijn opgenomen. De studieopdracht betreft het opstellen van een gids voor de aanleg van speelplaatsen om de kwaliteit ervan te verbeteren (op het vlak van welzijn van de leerlingen, vergroening en openheid naar de wijk). De aanbevelingen met betrekking tot deze kwestie moeten dus gericht zijn op dit grootschaligere project, wat in de nabije toekomst zal gebeuren.

Fase 4 : actieplan

Nihil

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil

III.14. Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel

Nihil

III.15. Innoviris – Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel

BA 02.003.31.01.3450

Toekenning van een prijs voor het aanmoedigen van wetenschappelijk onderzoek en innovatie

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

Une analyse réalisée par Innoviris, en collaboration avec l'IBSA, en 2018 (Van Laethem & Verstraete) montre que bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population étudiante dans l'enseignement supérieur à Bruxelles, elles sont généralement sous-représentées dans les cours STEM (scientifiques et techniques). Dans l'ensemble des programmes d'études STEM, seuls 20 % des étudiants des collèges et environ 35 % des étudiants des universités sont des femmes. C'est dans les TIC (6 % de femmes en licence et 22 % en master) que cette sous-représentation est la plus élevée, suivies par le génie civil, les sciences naturelles et les sciences industrielles et technologiques (toutes avec moins de 30 % de femmes) et les disciplines des mathématiques, de la chimie et de la géologie (environ 30 % de femmes). En revanche, les femmes et les hommes sont représentés de manière plus égale dans les sciences biologiques, les sciences agricoles, les sciences de la bio-ingénierie et les sciences et la gestion de l'environnement. Dans les sciences de la santé et les sciences humaines et sociales et les arts, les femmes constituent le groupe dominant. En 2015-2016, pour ce qui concerne le secteur « Arts » dans l'enseignement supérieur BXL (non-universitaire), 58 % des étudiants sont de femmes. Nous constatons également que dans les directions universitaires plus artistiques comme l'architecture, la division hommes-femmes est plus égale

La récente analyse de la série Brussels Innovation Insights⁽³⁾ (Bogaerts, 2019) illustre par des chiffres que Bruxelles est une plaque tournante du capital humain en matière de RDI. Sur l'ensemble des personnes qui travaillent dans la Région de Bruxelles-Capitale, 1,8 % travaillent dans la R&D. Avec une part de 40 %, les femmes y constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans le personnel de R&D, cette part est même légèrement inférieure, à savoir de 37 %.

Avec 4.267 doctorants inscrits dans les universités bruxelloises, un quart des doctorants inscrits en Belgique travaillent au sein de la région. La répartition hommes-femmes y est presque égale (48 % de femmes en 2017).

Dans le monde de l'entreprise, les femmes sont une minorité. Les chiffres du monitoring des startups de la Commission européenne pour 2018 (Steigertahl et al., 2018) montrent que seulement 9,9 % des starters belges étaient des femmes. Des analyses effectuées par Women in Business indiquent que ce chiffre pourrait être encore plus bas à Bruxelles. En outre, le monde de l'entreprise digi-tech est quasi exclusivement composé d'hommes. L'accès des femmes au capital à risque est un problème

(3) https://innoviris.brussels/sites/default/files/documents/brussels_innovation_insights_1_het_brusselse_ooi_systeem.pdf

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

Uit een analyse die Innoviris in 2018 in samenwerking met IBSA (Van Laethem & Verstraete) heeft uitgevoerd, blijkt dat vrouwen weliswaar meer dan de helft van de Brusselse studentenpopulatie in het hoger onderwijs uitmaken, maar over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in de bèta/technische opleidingen. In alle bèta/technische opleidingen is slechts 20 % van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35 % van de universiteitsstudenten vrouw. Deze ondervertegenwoordiging is het grootst in ICT (6 % vrouwen op bachelorniveau en 22 % op masterniveau), gevolgd door civiele techniek, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (allemaal met minder dan 30 % vrouwen) en wiskunde, chemie en geologie (ongeveer 30 % vrouwen). Daarentegen zijn vrouwen en mannen meer gelijkelijk vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, de landbouwwetenschappen, de bio-ingenieurswetenschappen en de milieuwetenschappen en het management. In de gezondheids- en geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen en de kunsten zijn vrouwen de dominante groep. In 2015-2016 is voor de sector « Kunst » in het BHG (niet-universitair) hoger onderwijs 58 % van de studenten vrouw. We stellen ook vast dat in de meer artistieke universitaire richtingen, zoals de architectuur, de verdeling tussen de geslachten gelijk is.

De recente analyse van de reeks Brussels Innovation Insights⁽³⁾ (Bogaerts, 2019) illustreert met cijfers dat Brussel een menselijk kapitaalcentrum voor OOI is. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, werkt 1,8 % in onderzoek en ontwikkeling (R&D). Met een aandeel van 40 % zijn vrouwen een ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van de onderzoekers in het R&D-personeel, is dit aandeel nog iets lager, namelijk 37 %.

Met 4.267 ingeschreven doctoraatsstudenten aan de Brusselse universiteiten werkt een kwart van alle in België ingeschreven doctoraatsstudenten binnen het gewest. De verdeling tussen de geslachten is bijna gelijk (48 % van de vrouwen in 2017).

In het bedrijfsleven zijn vrouwen in de minderheid. Uit cijfers van de monitoring van starters door de Europese Commissie voor 2018 (Steigertahl et al., 2018) blijkt dat slechts 9,9 % van de Belgische starters vrouwen waren. Uit analyses van Women in Business blijkt dat dit cijfer in Brussel nog lager zou kunnen uitvallen. Bovendien bestaat het digi-tech bedrijfsleven vrijwel uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een meer algemeen probleem. Om deze redenen is in de

(3) https://innoviris.brussels/sites/default/files/documents/brussels_innovation_insights_1_het_brusselse_ooi_systeem.pdf

plus général. Pour ces raisons, un objectif spécifique 3.2 a été défini dans le Small Business Act (2016-2025): « soutenir les femmes entrepreneurs ». Cela a donné lieu à des campagnes telles que « invest for she » (hub.brussels et Be Angels) et plusieurs autres actions sont en cours, avec comme horizon 2025. Ces actions sont coordonnées par Women in Business Brussels.

En outre, les analyses des professions en pénurie (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2019) dans la Région de Bruxelles-Capitale montrent une pénurie persistante de main-d'œuvre dans les professions technoscientifiques liées aux STEM: ingénieurs, informaticiens, architectes et techniciens en sciences naturelles et appliquées. Ces professions sont également fortement diversifiées en termes de genre, compte tenu d'années de sous-représentation des femmes dans les disciplines STEM. Cette situation se vérifie particulièrement dans le secteur des TIC et de l'ingénierie. Il est donc essentiel de renforcer l'offre par un meilleur équilibre entre les genres dans les disciplines scientifiques et technologiques et de mettre l'accent sur le développement des compétences des femmes dans les secteurs à prédominance masculine (et vice versa.).

Étape 2 : analyse

Le PISA ou « Programme for International Student Assessment » (de l'OCDE) analyse tous les trois ans les connaissances et les compétences des élèves âgés de 15 ans dans les domaines des sciences, des mathématiques et de la lecture. Sur la base des derniers résultats (2015), les garçons belges obtiennent un meilleur score que les filles en terme de performance en sciences, qu'ils soient francophones ou néerlandophones. Dans des pays comme l'Estonie, la Finlande, Chypre, la Bulgarie et Malte, on observe le phénomène inverse: les filles obtiennent un score supérieur à celui des garçons. En moyenne, tous pays de l'OCDE confondus, les filles surpassent également les garçons en termes de performance en sciences (OCDE, 2016). Ces résultats ne permettent donc pas d'établir de manière univoque que les garçons sont plus doués en sciences que les filles. Les différences entre les pays en termes de normes sociales, culturelles et de genre pourraient, au même titre que leur impact sur l'éducation et la socialisation des garçons et des filles, constituer une explication importante (UNESCO, 2017b). Ainsi, des études antérieures réalisées dans le cadre du PISA démontrent par exemple que les filles ont moins confiance en leur aptitude à résoudre des problèmes mathématiques ou scientifiques, et que les mathématiques les angoissent davantage. Entre les garçons et les filles affichant un même niveau de confiance en soi et d'appréhension, l'écart entre les genres en termes de scores de performance en sciences disparaît. Les différences relevées dans les prestations s'expliqueraient donc par des perceptions et attitudes différentes à l'égard des sciences (informatiques) et des mathématiques (OCDE, 2015a). Or, ces perceptions et attitudes différentes sont dans une large

Small Business Act (2016-2025) een specifieke doelstelling 3.2 gedefinieerd: « ondersteuning van vrouwelijke ondernemers ». Dit heeft geleid tot campagnes zoals « investeren voor haar » (hub.brussels en Be Angels) en verschillende andere acties zijn aan de gang, met een horizon van 2025. Deze acties worden gecoördineerd door Women in Business Brussels.

Bovendien blijkt uit de analyses van de knelpuntberoepen (Brussels observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen, 2019) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten in bèta/technische technisch-wetenschappelijke beroepen: ingenieurs, informatici, architecten en technici in de natuur- en toegepaste wetenschappen. Deze beroepen zijn ook qua geslacht sterk gediversifieerd, gezien de jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische vakgebieden. Dit geldt met name voor de ICT- en engineeringsector. Het is daarom essentieel om de aanbodzijde te versterken door een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in wetenschappelijke en technologische disciplines en zich te richten op de ontwikkeling van de vaardigheden van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren (en vice versa).

Fase 2 : analyse

PISA of het Programme for International Student Assessment (OESO) analyseert om de drie jaar de kennis en vaardigheden van 15-jarige studenten op het gebied van wetenschap, wiskunde en lezen. Op basis van de resultaten (2015) scoren Belgische jongens beter dan meisjes in termen van prestaties in de wetenschap, of ze nu Frans- of Nederlandstalig zijn. In landen als Estland, Finland, Cyprus, Bulgarije en Malta wordt het omgekeerde verschijnsel waargenomen: meisjes scoren hoger dan jongens. Gemiddeld genomen presteren meisjes in alle OESO-landen ook beter dan jongens op het gebied van wetenschap (OESO, 2016). Deze resultaten stellen dus niet ondubbelzinnig vast dat jongens meer begaafd zijn in de wetenschap dan meisjes. Verschillen tussen landen op het gebied van sociale, culturele en gendernormen zouden, evenals hun invloed op het onderwijs en de socialisatie van jongens en meisjes, een belangrijke verklaring kunnen zijn (UNESCO, 2017b). Uit eerdere PISA-studies blijkt bijvoorbeeld dat meisjes minder vertrouwen hebben in hun vermogen om wiskundige of wetenschappelijke problemen op te lossen en zich meer zorgen maken over wiskunde. Tussen jongens en meisjes met hetzelfde niveau van zelfvertrouwen en vrees, verdwijnt de genderkloof in de prestaties van de wetenschap. Verschillen in prestaties zouden daarom worden verklaard door verschillende percepties en houdingen ten opzichte van wetenschap (informatica) en wiskunde (OESO, 2015a). Deze verschillende percepties en houdingen worden echter in grote mate bepaald door de aard van de bredere gezins- en sociale context (UNESCO, 2017b). Ook nemen vijftienjarige meisjes in alle OESO-landen aanzienlijk minder deel aan

mesure déterminées par la nature du contexte familial et social au sens large (UNESCO, 2017b). Les filles de 15 ans participent aussi nettement moins aux activités scientifiques que les garçons⁹, et ce dans tous les pays de l'OCDE. En Belgique, le taux de participation à toute forme d'activité scientifique reste inférieur à environ 1/3 des garçons et 1/5 des filles. Bien que l'on relève pour la plupart des pays d'Europe occidentale, et donc également pour la Belgique, un rapport positif entre la participation aux activités scientifiques et la performance en sciences, il est impossible d'établir ce rapport de manière univoque (OCDE, 2016). À l'âge de 15 ans, quasiment autant de garçons que de filles belges (+/- 32 %) envisagent une carrière scientifique. Lorsqu'il s'agit d'ingénierie spécifique et de carrières scientifiques relevant des TIC, 11 % des garçons envisagent une telle carrière contre seulement 0,7 % des filles. À 15 ans, les garçons sont également plus nombreux que les filles à indiquer qu'ils se verraient bien évoluer dans une carrière à vocation scientifique à l'âge de 30 ans (OCDE, 2016).

La Région bruxelloise est confrontée à un certain nombre de défis importants pour ce qui est du développement des talents STEM au sein de ses établissements de l'enseignement supérieur. Ce constat est d'autant plus marqué dans le secteur important des TIC. Les formations qui y répondent classiquement, à savoir les sciences informatiques, présentent la plus faible part de femmes. L'augmentation du nombre de femmes dans ce domaine d'études est donc un enjeu particulier pour la Région. De manière générale, on constate une pénurie de travailleurs issus des formations STEM. Un mouvement de rattrapage visant à augmenter le nombre de femmes au sein des formations STEM dominées par les hommes apparaît donc comme une solution. De plus, les femmes ont de meilleurs taux de réussite que les hommes, aussi dans les sciences et techniques. Le manque de femmes dans les STEM semble donc plus dû aux facteurs psychosociaux et culturels, qui perpétuent la divergence entre les genres en termes d'orientations d'études à travers l'éducation et la socialisation au sens large (UNESCO, 2017b).

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

Une des priorités est celle de la promotion des femmes dans les professions techniques et informatiques et dans l'entrepreneuriat. L'importance d'un changement structurel autour de la sur/sous-représentation des femmes dans les domaines et secteurs de la RDI est difficile à sous-estimer. Innoviris a déjà documenté cette situation à plusieurs reprises dans diverses publications en collaboration avec l'Institut de statistique de Bruxelles (voir les FOCUS de l'IBSA Kalenga-Mpala & Wautelet, 2018 ; Van Laethem & Verstraete, 2018 ; et Brussels Innovation Insights - Bogaerts, 2019).

Innoviris considère que le renforcement de l'offre par des actions ciblées de sensibilisation et d'autonomisation est au cœur de sa politique d'égalité de genre. Les jeunes

wetenschappelijke activiteiten dan jongens⁹. In België blijft de deelname aan elke vorm van wetenschappelijke activiteit onder ongeveer 1/3 van de jongens en 1/5 van de meisjes. Hoewel er in de meeste West-Europese landen, en dus ook in België, een positieve relatie tussen deelname aan wetenschap en prestaties in de wetenschap kan worden waargenomen, is het niet mogelijk om deze relatie eenduidig vast te stellen (OESO, 2016). Op 15-jarige leeftijd overwegen bijna evenveel Belgische jongens als meisjes (+/- 32 %) een carrière in de wetenschap. Als het gaat om specifieke technische en ICT-gerelateerde wetenschappelijke carrières, voorziet 11 % van de jongens een dergelijke carrière, vergeleken met slechts 0,7 % van de meisjes. Op 15-jarige leeftijd geven ook meer jongens dan meisjes aan dat ze zichzelf op 30-jarige leeftijd in een wetenschappelijke carrière zouden zien (OESO, 2016).

Het Brussels Gewest staat voor een aantal belangrijke uitdagingen bij de ontwikkeling van bèta/technisch talent binnen de instellingen voor hoger onderwijs. Dit geldt met name voor de belangrijke ICT-sector. De richtingen die van oudsher aan deze uitdagingen voldoen, d.w.z. computerwetenschappen, hebben het laagste percentage vrouwen. Het verhogen van het aantal vrouwen in dit studiegebied is dan ook een bijzondere uitdaging voor het Gewest. In het algemeen is er een tekort aan bèta/technische medewerkers. Een inhaalbeweging om het aantal vrouwen in door mannen gedomineerde bèta/technische opleidingen te vergroten lijkt daarom een oplossing. Bovendien hebben vrouwen betere succespercentages dan mannen, ook in de wetenschap en de technologie. Het gebrek aan vrouwen in bèta/techniek lijkt dus meer het gevolg te zijn van psychosociale en culturele factoren, die de genderverschillen in de studieoriëntatie door onderwijs en socialisatie in de breedste zin van het woord bestendigen (UNESCO, 2017b).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Een van de prioriteiten is de bevordering van vrouwen in technische en computerberoepen en in het ondernemerschap. Het belang van een structurele verandering rond de over-/ondervertegenwoordiging van vrouwen in O&O&I-gebieden en -sectoren is moeilijk te onderschatten. Innoviris heeft deze situatie al meerdere malen gedocumenteerd in diverse publicaties in samenwerking met het Brussels Instituut voor de Statistiek (zie IBSA FOCUS Kalenga-Mpala & Wautelet, 2018 ; Van Laethem & Verstraete, 2018 ; en Brussels Innovation Insights - Bogaerts, 2019).

Innoviris is van mening dat het versterken van de aanbodzijde door middel van gerichte bewustmakings- en empowerment acties de kern vormt van zijn

filles devraient être « encouragées », par exemple, à entreprendre des tâches informatiques complexes - l'informatique en tant que compétence scientifique. En plus de l'informatique en tant que compétence, l'innovation exige également de mettre l'accent sur l'informatique en tant que science. Une autonomisation des jeunes filles dans l'éducation secondaire (général) dans ce domaine est nécessaire.

Étape 4 : plan d'action

Au sens large, Innoviris entreprend diverses actions pour rendre les femmes visibles dans les sciences - parmi lesquelles WATS est la plus importante - et pour rendre public l'état des lieux concernant la répartition inégale des hommes et des femmes dans les sciences. L'idée est de mettre en avant des rôle modèles qui donnent une légitimité aux femmes dans des domaines scientifiques où elles sont sous-représentées, dans le but de briser les tabous. Lors de l'ILSF de cette année, l'ambassadrice scientifique de Bruxelles sera à nouveau élu. Ce concours a ouvert de nombreuses portes (également au niveau international) à l'ambassadrice précédente (Lieve Lambrechts) et elle a récemment été incluse comme modèle dans « The most inspiring women in tech in Belgium ».

Au delà de la promotion des femmes dans les professions techniques et informatiques et dans le cadre du plan NextTech, les actions « Women in Tech » avec hub.brussels ont uni leurs forces pour promouvoir les femmes dans les TIC et pour créer un portail de sensibilisation et proposer un accompagnement et des formations. Les jeunes filles devraient être « encouragées » à entreprendre des tâches informatiques complexes - l'informatique en tant que compétence scientifique. En plus de l'informatique en tant que compétence, l'innovation exige également de mettre l'accent sur l'informatique en tant que science. Une autonomisation des jeunes filles dans l'éducation secondaire (général) dans ce domaine est nécessaire. Un des principaux objectifs de nombreuses actions de sensibilisation aux sciences soutenues par Innoviris est donc de démontrer que les filles peuvent également s'occuper de tâches informatiques complexes, afin de renforcer leur confiance en soi dans leurs compétences dans ce domaine et de les motiver à entreprendre. Les ateliers de codage, dans lesquels des tâches cognitives complexes sont enseignées de manière pratique et dans le cadre d'un discours éducatif non sexiste, en sont un exemple. La future Cité des Sciences a également un rôle important à jouer dans ce domaine.

Depuis quelques années les bénéficiaires des actions de sensibilisation sont encouragés à intégrer une dimension de genre dans leur proposition de projet de sensibilisation. Dans le cadre du plan gendermainstreaming, une définition de travail interne a été élaborée, compréhensible pour les bénéficiaires et utilisable dans les formulaires de demande et pour le monitoring (/marquage interne) des actions de sensibilisation axées sur le genre. Depuis lors, l'attention

genderegelijkheidsbeleid. Jonge meisjes moeten bijvoorbeeld worden « aangemoedigd » om complexe IT-taken uit te voeren - IT als een wetenschappelijke vaardigheid. Naast IT als vaardigheid vereist innovatie ook een focus op IT als wetenschap. Empowerment van meisjes in het (algemeen) voortgezet onderwijs op dit gebied is nodig.

Fase 4 : actieplan

In bredere zin onderneemt Innoviris verschillende acties om vrouwen zichtbaar te maken in de wetenschap - waarvan WATS de belangrijkste is - en om de stand van zaken met betrekking tot de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen in de wetenschap bekend te maken. Het idee is om rolmodellen te benadrukken die vrouwen legitimiteit geven op wetenschappelijke gebieden waar ze ondervertegenwoordigd zijn, met als doel het doorbreken van taboes. Op de ILSF van dit jaar wordt de wetenschappelijke ambassadeur van Brussel opnieuw verkozen. Deze wedstrijd heeft vele deuren geopend (ook internationaal) voor de vorige ambassadeur (Lieve Lambrechts) en zij werd onlangs als rolmodel opgenomen in « De meest inspirerende vrouwen in de technologie in België ».

Naast de promotie van vrouwen in de technische en IT-beroepen en in het kader van het NextTech-plan hebben de acties « Vrouwen in technologie » met hub.brussels de krachten gebundeld om vrouwen in ICT te promoten en een bewustmakingsportaal te creëren en ondersteuning en opleiding te bieden. Jonge meisjes moeten worden « aangemoedigd » om complexe IT-taken uit te voeren - IT als een wetenschappelijke vaardigheid. Naast IT als vaardigheid vereist innovatie ook een focus op IT als wetenschap. Empowerment van meisjes in het (algemeen) voortgezet onderwijs op dit gebied is nodig. Een van de belangrijkste doelstellingen van veel door Innoviris ondersteunde wetenschapsvoorlichtingsacties is dan ook om aan te tonen dat meisjes ook complexe IT-taken aankunnen, om zo hun zelfvertrouwen in hun vaardigheden op dit gebied te vergroten en hen te motiveren om te ondernemen. Een voorbeeld is de coderingsworkshops, waarin complexe cognitieve taken op een praktische manier en binnen een niet-seksistisch onderwijsdiscours worden aangeleerd. Ook de toekomstige Cité des Sciences heeft op dit gebied een belangrijke rol te spelen.

De afgelopen jaren zijn de begunstigen van bewustmakingsactiviteiten aangemoedigd om een genderdimensie te integreren in hun voorstellen voor bewustmakingsprojecten. In het kader van het gendermainstreamingplan is een interne werkdefinitie uitgewerkt, die begrijpelijk is voor de begunstigen en die kan worden gebruikt in de aanvraagformulieren en voor de monitoring (/interne branding) van genderbewustzijnsacties. Sindsdien wordt de aandacht

portée au genre dans les actions de sensibilisation a été monitorée, et les projets susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'équilibre entre les sexes ne sont plus financés. Une analyse des résultats du monitoring est actuellement en cours dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan stratégique de sensibilisation et sera intégrée dans ce dernier. Également dans ce contexte, la possibilité de travailler avec un « reward system » sera évaluée. Le même vaut pour l'organisation d'un appel STEM qui vise explicitement de développer des projets inclusives.

Étape 5 : suivi et monitoring

Une analyse des résultats du monitoring est actuellement en cours dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan stratégique de sensibilisation et sera intégrée dans ce dernier.

AB 02.001.38.12.3132

Subventions de fonctionnement aux entreprises pour des actions de recherche industrielle (article 14 de l'ordonnance du 26 mars 2009), développement préconcurrentiel, développement expérimental (article 15 de l'ordonnance du 26 mars 2009), innovation de procédé et d'organisation de services (article 16 de l'ordonnance du 26 mars 2009) ; Subventions de fonctionnement à des PME pour les programmes cofinancés par l'UE.

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

Une analyse réalisée par Innoviris, en collaboration avec l'IBSA, en 2018 (Van Laethem & Verstraete) montre que bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population étudiante dans l'enseignement supérieur à Bruxelles, elles sont généralement sous-représentées dans les cours STEM (scientifiques et techniques). Dans l'ensemble des programmes d'études STEM, seuls 20 % des étudiants des collèges et environ 35 % des étudiants des universités sont des femmes. C'est dans les TIC (6 % de femmes en licence et 22 % en master) que cette sous-représentation est la plus élevée, suivies par le génie civil, les sciences naturelles et les sciences industrielles et technologiques (toutes avec moins de 30 % de femmes) et les disciplines des mathématiques, de la chimie et de la géologie (environ 30 % de femmes). En revanche, les femmes et les hommes sont représentés de manière plus égale dans les sciences biologiques, les sciences agricoles, les sciences de la bio-ingénierie et les sciences et la gestion de l'environnement. Dans les sciences de la santé et les sciences humaines et sociales et les arts, les femmes constituent le groupe dominant. En 2015-2016, pour ce qui concerne le secteur « Arts » dans l'enseignement supérieur BXL (non-universitaire), 58 % des étudiants

pour gender in de bewustmakingsacties gevolgd en worden er geen projecten meer gefinancierd die een negatief effect kunnen hebben op het evenwicht tussen mannen en vrouwen. Een analyse van de resultaten van de monitoring wordt momenteel uitgevoerd in het kader van de ontwikkeling van het nieuwe strategische plan voor bewustmaking en zal daarin worden geïntegreerd. Ook in dit verband zal de mogelijkheid om met een « beloningssysteem » te werken worden geëvalueerd. Hetzelfde geldt voor de organisatie van een bèta/technische oproep die expliciet gericht is op de ontwikkeling van inclusieve projecten.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Een analyse van de resultaten van de monitoring wordt momenteel uitgevoerd in het kader van de ontwikkeling van het nieuwe strategische bewustmakingsplan en zal daarin worden geïntegreerd.

BA 02.001.38.12.3132

Werkingsubsidies aan ondernemingen voor acties omtrent industrieel onderzoek (artikel 14 van de ordonnantie van 26 maart 2009),preconcurrentiële ontwikkeling, experimentele ontwikkeling (artikel 15 van de ordonnantie van 26 mars 2009), proces- en organisatie-innovatie op het gebied van diensten (artikel 16 van de ordonnantie van 26 maart 2009) ; Werkingssubsidies aan KMO's voor deprogramma's gefinancierd door de EU.

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

Uit een analyse die Innoviris in 2018 in samenwerking met IBSA (Van Laethem & Verstraete) heeft uitgevoerd, blijkt dat vrouwen weliswaar meer dan de helft van de Brusselse studentenpopulatie in het hoger onderwijs uitmaken, maar over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in de bèta/technische opleidingen. In alle bèta/technische opleidingen is slechts 20 % van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35 % van de universiteitsstudenten vrouw. Deze ondervertegenwoordiging is het grootst in ICT (6 % vrouwen op bachelorniveau en 22 % op masterniveau), gevolgd door civiele techniek, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (allemaal met minder dan 30 % vrouwen) en wiskunde, chemie en geologie (ongeveer 30 % vrouwen). Daarentegen zijn vrouwen en mannen meer gelijkelijk vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, de landbouwwetenschappen, de bio-ingenieurswetenschappen en de milieuwetenschappen. In de gezondheids- en geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen en de kunsten zijn vrouwen de dominante groep. In 2015-2016 is voor de sector « Kunst » in het BHG (niet-universitair) hoger onderwijs 58 % van de studenten vrouw. We stellen ook vast dat in de meer artistieke universitaire richtingen, zoals de architectuur, de

sont de femmes. Nous constatons également que dans les directions universitaires plus artistiques comme l'architecture, la division hommes-femmes est plus égale.

La récente analyse de la série Brussels Innovation Insights (Bogaerts, 2019) illustre par des chiffres que Bruxelles est une plaque tournante du capital humain en matière de RDI. Sur l'ensemble des personnes qui travaillent dans la Région de Bruxelles-Capitale, 1,8 % travaillent dans la R&D. Avec une part de 40 %, les femmes y constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans le personnel de R&D, cette part est même légèrement inférieure, à savoir de 37 %.

Avec 4.267 doctorants inscrits dans les universités bruxelloises, un quart des doctorants inscrits en Belgique travaillent au sein de la région. La répartition hommes-femmes y est presque égale (48 % de femmes en 2017).

Dans le monde de l'entreprise, les femmes sont une minorité. Les chiffres du monitoring des start-ups de la Commission européenne pour 2018 (Steigertahl et al., 2018) montrent que seulement 9,9 % des starters belges étaient des femmes. Des analyses effectuées par Women in Business indiquent que ce chiffre pourrait être encore plus bas à Bruxelles. En outre, le monde de l'entreprise digi-tech est quasi exclusivement composé d'hommes. L'accès des femmes au capital à risque est un problème plus général. Pour ces raisons, un objectif spécifique 3.2 a été défini dans le Small Business Act (2016-2025): « soutenir les femmes entrepreneurs ». Cela a donné lieu à des campagnes telles que « invest for she » (hub.brussels et Be Angels) et plusieurs autres actions sont en cours, avec comme horizon 2025. Ces actions sont coordonnées par Women in Business Brussels.

En outre, les analyses des professions en pénurie (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2019) dans la Région de Bruxelles-Capitale montrent une pénurie persistante de main-d'œuvre dans les professions technoscientifiques liées aux STEM: ingénieurs, informaticiens, architectes et techniciens en sciences naturelles et appliquées. Ces professions sont également fortement diversifiées en termes de genre, compte tenu d'années de sous-représentation des femmes dans les disciplines STEM. Cette situation se vérifie particulièrement dans le secteur des TIC et de l'ingénierie. Il est donc essentiel de renforcer l'offre par un meilleur équilibre entre les genres dans les disciplines scientifiques et technologiques et de mettre l'accent sur le développement des compétences des femmes dans les secteurs à prédominance masculine (et vice versa).

verdeling tussen de geslachten gelijk is.

De recente analyse van de reeks Brussels Innovation Insights (Bogaerts, 2019) illustreert met cijfers dat Brussel een menselijk kapitaalcentrum voor OOI is. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, werkt 1,8 % in onderzoek en ontwikkeling (R&D). Met een aandeel van 40 % zijn vrouwen een ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van de onderzoekers in het R&D-personeel, is dit aandeel nog iets lager, namelijk 37 %.

Met 4.267 ingeschreven doctoraatsstudenten aan de Brusselse universiteiten werkt een kwart van alle in België ingeschreven doctoraatsstudenten binnen het gewest. De verdeling tussen de geslachten is bijna gelijk (48 % van de vrouwen in 2017).

In het bedrijfsleven zijn vrouwen in de minderheid. Uit cijfers van de monitoring van starters door de Europese Commissie voor 2018 (Steigertahl et al., 2018) blijkt dat slechts 9,9 % van de Belgische starters vrouwen waren. Uit analyses van Women in Business blijkt dat dit cijfer in Brussel nog lager zou kunnen uitvallen. Bovendien bestaat het digi-tech bedrijfsleven vrijwel uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een meer algemeen probleem. Om deze redenen is in de Small Business Act (2016-2025) een specifieke doelstelling 3.2 gedefinieerd: « ondersteuning van vrouwelijke ondernemers ». Dit heeft geleid tot campagnes zoals « investeren voor haar » (hub.brussels en Be Angels) en verschillende andere acties zijn aan de gang, met een horizon van 2025. Deze acties worden gecoördineerd door Women in Business Brussels.

Bovendien blijkt uit de analyses van de knelpuntberoepen (Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen, 2019) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten in bèta/technische technisch-wetenschappelijke beroepen: ingenieurs, informatici, architecten en technici in de natuur- en toegepaste wetenschappen. Deze beroepen zijn ook qua geslacht sterk gediversifieerd, gezien de jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische vakgebieden. Dit geldt met name voor de ICT- en engineeringsector. Het is daarom essentieel om de aanbodzijde te versterken door een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in wetenschappelijke en technologische disciplines en zich te richten op de ontwikkeling van de vaardigheden van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren (en vice versa).

Comme point de départ d'une politique de genre autour des équipes de projet, il est utile de développer un monitoring de la représentation des hommes et des femmes dans les équipes de projet et les activités de RDI financées.

Lorsque c'était possible et lorsque des données étaient disponibles, un premier monitoring interne a récemment été lancé. Une première analyse des programmes de recherche stratégique (universités et écoles supérieures) a ainsi montré qu'entre 2012 et 2018, la représentation des femmes a globalement augmenté. Les chiffres détaillés des programmes industriels ne sont pas disponibles actuellement. L'analyse précise dans les projets industriels n'est pas toujours facile, car les équipes bougent souvent en cours de projet, car il y a souvent seulement une adhésion de 10 à 20 % de certains profils à un projet, avec des changements de personnes au cours du projet. Et car tous les profils ne sont pas toujours déterminés dès la soumission du projet. Néanmoins, mais les données qualitatives indiquent également une sous-représentation – pas d'absence – des femmes, très explicite dans les domaines technologiques (numériques). Cependant, depuis 2019, Innoviris analyse la représentation des hommes et des femmes à travers l'enquête *ex post* des projets industriels passés. Sur la base des premiers résultats, nous pouvons conclure qu'après 3 ans, dans les entreprises qui bénéficient d'un financement d'Innoviris, 30 % des emplois durables au sein des entreprises sont occupés par une femme. L'évaluation *ex post* est un outil important pour le futur monitoring.

Étape 2 : analyse

La sous-représentation des femmes parmi les chercheurs.euse.s et le personnel de recherche et le manque de profils d'emploi et d'entrepreneur.e.s (féminines) dans un certain nombre de secteurs spécifiques de la RDI s'expriment logiquement par un rapport hommes-femmes inégal parmi les participants aux programmes Innoviris

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

Dans le contexte de la volonté à procéder à un monitoring *ex ante* des équipes de projet et des programmes en matière de genre, l'intégration d'un champ « sexe » dans tous les formulaires de soumission en ligne est une nécessité, ainsi que la création d'un champ lié dans la base de données. Actuellement, Innoviris n'a pas de politique de développement dans le domaine concernant la représentation des hommes et des femmes dans les projets de RDI. L'importance d'accorder de l'attention à ces aspects est de plus en plus reconnue. Un article récent de Tannenbaum et al (2019) sur le sexe et l'analyse de genre dans Nature indique que « l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans la conception expérimentale a permis des avancées dans de nombreuses disciplines, telles que l'amélioration du traitement des maladies cardiaques et la compréhension

Als uitgangspunt voor een genderbeleid rond projectteams is het nuttig om een monitoring te ontwikkelen van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in projectteams en gefinancierde RDI-activiteiten.

Waar mogelijk en waar gegevens beschikbaar waren, is onlangs een eerste interne monitoring gestart. Een eerste analyse van strategische onderzoeksprogramma's (universiteiten en hogescholen) heeft aangetoond dat de totale vertegenwoordiging van vrouwen tussen 2012 en 2018 is toegenomen. Gedetailleerde cijfers voor industriële programma's zijn momenteel niet beschikbaar. Nauwkeurige analyse in industriële projecten is niet altijd gemakkelijk, omdat teams zich vaak verplaatsen in de loop van een project, omdat er vaak slechts 10 tot 20 % van bepaalde profielen aan een project vastzitten, met veranderingen van mensen in de loop van het project. En omdat niet alle profielen altijd worden bepaald wanneer het project wordt ingediend. Toch wijzen de kwalitatieve gegevens ook op een ondervertegenwoordiging - niet afwezigheid - van vrouwen, wat op (digitaal) technologisch gebied zeer expliciet is. Sinds 2019 analyseert Innoviris echter de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen door middel van de *ex-post* enquête van vroegere industriële projecten. Op basis van de eerste resultaten kunnen we concluderen dat na 3 jaar, in de bedrijven die profiteren van Innoviris-financiering, 30 % van de duurzame banen binnen de bedrijven in handen zijn van vrouwen. De evaluatie achteraf is een belangrijk instrument voor de toekomstige monitoring.

Fase 2 : analyse

De ondervertegenwoordiging van vrouwen bij onderzoekers en onderzoekspersoneel en het gebrek aan (vrouwelijke) functie- en ondernemingsprofielen in een aantal specifieke sectoren van OOI komt logischerwijs tot uiting in een ongelijke genderratio onder de deelnemers aan de programma's van Innoviris.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In het kader van de bereidheid om vooraf toezicht te houden op projectteams en programma's met betrekking tot gender, is de opname van een genderveld in alle online-indieningsformulieren een noodzaak, evenals het creëren van een gelinkt veld in de database. Op dit moment heeft Innoviris geen ontwikkelingsbeleid op het gebied van gendervertegenwoordiging in OOI-projecten. Het belang van aandacht voor deze aspecten wordt steeds meer erkend. Een recent artikel van Tannenbaum e.a. (2019) over seks en genderanalyse in de natuur stelt dat « de integratie van seks en genderanalyse in experimenteel ontwerp heeft geleid tot vooruitgang in vele disciplines, zoals een betere behandeling van hartziekten en het begrijpen van de maatschappelijke impact van algoritmische vooroordelen. « Onderzoekers zeggen dat genderanalyse helpt bij het bevorderen van

de l'impact sociétal des biais algorithmiques.» Les chercheurs.euse.s indiquent que l'analyse de genre contribue à promouvoir les découvertes scientifiques, à améliorer l'efficacité expérimentale et à permettre l'égalité sociale. L'idée, c'est qu'en tenant compte du sexe, par exemple, il est plus probable que des effets significatifs seront découverts, que des écarts inexplicables seront identifiés et que le nombre total des expérimentations nécessaires pour déterminer les tendances ou faire des découvertes innovantes sera réduit. En outre, de nombreuses preuves montrent que, dans le passé, en raison de la participation insuffisante des femmes, de nombreuses innovations ont été développées et commercialisées comme étant défavorables aux femmes. La ceinture de sécurité et l'airbag en sont des exemples. Les biais de genre dans les algorithmes - généralement mis au point par des ingénieurs blancs de sexe masculin - sont également de plus en plus souvent dénoncés par les médias.

Ici aussi, un monitoring peut être prévu dans le cadre de la mise en place d'un cadre éthique pour Innoviris qui intègre le genre comme faisant partie de l'éthique dans l'évaluation du projet. Les chercheurs peuvent ainsi être obligés, dès la phase de conception de leur proposition de projet finale, de réfléchir aux éventuels problèmes liés au genre dans la conception et les résultats de leur recherche. Un objectif à court terme est de remettre en question les propositions de projet présentant des sensibilités potentielles au genre, pendant l'évaluation, afin de réfléchir aux effets (indésirables) dans le processus et les résultats de la recherche.

Étape 4 : plan d'action

Extension et généralisation du monitoring (via des formulaires, une base de données et une enquête *ex post*) à tous les programmes.

Élaboration d'une politique institutionnelle sur la base des recommandations de la Commission européenne et les bonnes pratiques étrangers : extension flexible des mandats du personnel RDI, offre de programmes pour réduire les leaky pipelines, facilité pour la mobilité internationale (vers Bruxelles).

Intégrer cette dimension dans l'évaluation (quand cela est pertinent) est envisageable. Un objectif à court terme est de remettre en question les propositions de projet présentant des sensibilités potentielles au genre, pendant l'évaluation, afin de réfléchir aux effets (indésirables) dans le processus et les résultats de la recherche.

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans la suite du développement de ces chantiers, Innoviris s'appuiera sur sa participation au projet Européen Pro-Ethics. En collaboration avec d'autres agences de

wetenschappelijke ontdekkingen, het verbeteren van de experimentele efficiëntie en het mogelijk maken van sociale gelijkheid. Het idee is dat door rekening te houden met bijvoorbeeld het geslacht, het waarschijnlijker is dat er significante effecten zullen worden ontdekt, onverklaarbare hiaten zullen worden geïdentificeerd en het totale aantal experimenten dat nodig is om trends te bepalen of innovatieve ontdekkingen te doen, zal worden verminderd. Bovendien is er ruimschoots bewijs dat in het verleden, vanwege de ontoereikende participatie van vrouwen, veel innovaties zijn ontwikkeld en op de markt zijn gebracht als zijnde ongunstig voor vrouwen. Veiligheidsgordels en airbags zijn daar voorbeelden van. Gendervooroordelen in algoritmen - meestal ontwikkeld door blanke mannelijke ingenieurs - worden ook steeds vaker door de media aan de kaak gesteld.

Ook hier kan monitoring worden gepland als onderdeel van de ontwikkeling van een ethisch kader voor Innoviris dat gender integreert als onderdeel van de ethiek in de projectevaluatie. Onderzoekers kunnen dus al in de ontwerpfase van hun definitieve projectvoorstel verplicht worden om na te denken over mogelijke gendervraagstukken in het ontwerp en de resultaten van hun onderzoek. Een kortetermijndoelstelling is het bevragen van projectvoorstellen met potentiële gendergevoeligheden tijdens de evaluatie om te reflecteren op (ongewenste) effecten in het onderzoeksproces en de resultaten.

Fase 4 : actieplan

Uitbreiding en veralgemening van het toezicht (via formulieren, een databank en een enquête achteraf) tot alle programma's.

Ontwikkeling van een institutioneel beleid op basis van aanbevelingen van de Europese Commissie en buitenlandse goede praktijken : flexibele uitbreiding van de mandaten voor RDI-personeel, aanbod van programma's ter vermindering van lekkende pijpleidingen, faciliteit voor internationale mobiliteit (naar Brussel).

Het integreren van deze dimensie in de evaluatie (indien relevant) is denkbaar. Een korte termijn doelstelling is het bevragen van projectvoorstellen met mogelijke gendergevoeligheden tijdens de evaluatie, om zo te kunnen reflecteren op (ongewenste) effecten in het onderzoeksproces en de resultaten.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Bij de verdere ontwikkeling van deze projecten zal Innoviris voortbouwen op zijn deelname aan het Europese Pro-Ethische project. In samenwerking met andere

l'innovation et des experts internationaux, Innoviris examine la possibilité de prendre des mesures ciblées en matière de genre. L'attention sera donc attirée sur un biais de genre inhérent à l'évaluation des projets de recherche, ainsi que sur le sens ou l'absurdité de la discrimination positive, la composition équilibrée des équipes de recherche et des jurys, etc. Sur la base des résultats de ce projet, Innoviris envisagera des mesures appropriées pour garantir une politique de genre intégrée, éthique et scientifiquement fondée.

AB 01.002.08.09.1211

Frais de fonctionnement relatifs à la mission organique d'Innoviris de communication et promotion en matière de politique scientifique (précédemment exécuté par l'ASBL Research in Brussels)

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

Une analyse réalisée par Innoviris, en collaboration avec l'IBSA, en 2018 (Van Laethem & Verstraete) montre que bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population étudiante dans l'enseignement supérieur à Bruxelles, elles sont généralement sous-représentées dans les cours STEM (scientifiques et techniques). Dans l'ensemble des programmes d'études STEM, seuls 20 % des étudiants des collèges et environ 35 % des étudiants des universités sont des femmes. C'est dans les TIC (6 % de femmes en licence et 22 % en master) que cette sous-représentation est la plus élevée, suivies par le génie civil, les sciences naturelles et les sciences industrielles et technologiques (toutes avec moins de 30 % de femmes) et les disciplines des mathématiques, de la chimie et de la géologie (environ 30 % de femmes). En revanche, les femmes et les hommes sont représentés de manière plus égale dans les sciences biologiques, les sciences agricoles, les sciences de la bio-ingénierie et les sciences et la gestion de l'environnement. Dans les sciences de la santé et les sciences humaines et sociales et les arts, les femmes constituent le groupe dominant. En 2015-2016, pour ce qui concerne le secteur « Arts » dans l'enseignement supérieur BXL (non-universitaire), 58 % des étudiants sont de femmes. Nous constatons également que dans les directions universitaires plus artistiques comme l'architecture, la division hommes-femmes est plus égale.

La récente analyse de la série Brussels Innovation Insights⁽⁴⁾ (Bogaerts, 2019) illustre par des chiffres que Bruxelles est une plaque tournante du capital humain en matière de RDI. Sur l'ensemble des personnes qui travaillent dans la Région de Bruxelles-Capitale, 1,8 % travaillent dans la R&D. Avec une part de 40 %, les femmes

(4)https://innoviris.brussels/sites/default/files/documents/brussels_innovation_insights_1_het_brusselse_ooi_systeem.pdf

innovatie agentschappen en internationale deskundigen onderzoekt Innoviris de mogelijkheid van gerichte gendermaatregelen. Daarom zal de aandacht worden gevestigd op de gendervooroordelen die inherent zijn aan de evaluatie van onderzoeksprojecten, alsook op de betekenis of de absurditeit van positieve discriminatie, de evenwichtige samenstelling van onderzoeksteams en jury's, enz. Op basis van de resultaten van dit project zal Innoviris passende maatregelen overwegen om een eerlijk, ethisch en wetenschappelijk verantwoord genderbeleid te waarborgen.

BA 01.002.08.09.1211

Werkingskosten voor de organieke opdracht van Innoviris ivm communicatie en promotie inzake het wetenschapsbeleid (vroegeruitgevoerd door de vzw Research in Brussels)

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

Uit een analyse die Innoviris in 2018 in samenwerking met IBSA (Van Laethem & Verstraete) heeft uitgevoerd, blijkt dat vrouwen weliswaar meer dan de helft van de Brusselse studentenpopulatie in het hoger onderwijs uitmaken, maar over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in de bèta/technische opleidingen. In alle bèta/technische opleidingen is slechts 20 % van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35 % van de universiteitsstudenten vrouw. Deze ondervertegenwoordiging is het grootst in ICT (6 % vrouwen op bachelorniveau en 22 % op masterniveau), gevolgd door civiele techniek, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (allemaal met minder dan 30 % vrouwen) en wiskunde, chemie en geologie (ongeveer 30 % vrouwen). Daarentegen zijn vrouwen en mannen meer gelijkelijk vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, de landbouwwetenschappen, de bio-ingenieurswetenschappen en de milieuwetenschappen en het management. In de gezondheids- en geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen en de kunsten zijn vrouwen de dominante groep. In 2015-2016 is voor de sector « Kunst » in het BHG (niet-universitair) hoger onderwijs 58 % van de studenten vrouw. We stellen ook vast dat in de meer artistieke universitaire richtingen, zoals de architectuur, de verdeling tussen de geslachten gelijk is.

De recente analyse van de reeks Brussels Innovation Insights⁽⁴⁾ (Bogaerts, 2019) illustreert met cijfers dat Brussel een menselijk kapitaalcentrum voor OOI is. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, werkt 1,8 % in onderzoek en ontwikkeling (R&D). Met een aandeel van 40 % zijn vrouwen een

(4)https://innoviris.brussels/sites/default/files/documents/brussels_innovation_insights_1_het_brusselse_ooi_systeem.pdf

y constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans le personnel de R&D, cette part est même légèrement inférieure, à savoir de 37 %.

Avec 4.267 doctorants inscrits dans les universités bruxelloises, un quart des doctorants inscrits en Belgique travaillent au sein de la région. La répartition hommes-femmes y est presque égale (48 % de femmes en 2017).

Dans le monde de l'entreprise, les femmes sont une minorité. Les chiffres du monitoring des startups de la Commission européenne pour 2018 (Steigertahl et al., 2018) montrent que seulement 9,9 % des starters belges étaient des femmes. Des analyses effectuées par Women in Business indiquent que ce chiffre pourrait être encore plus bas à Bruxelles. En outre, le monde de l'entreprise digi-tech est quasi exclusivement composé d'hommes. L'accès des femmes au capital à risque est un problème plus général. Pour ces raisons, un objectif spécifique 3.2 a été défini dans le Small Business Act (2016-2025): « soutenir les femmes entrepreneurs ». Cela a donné lieu à des campagnes telles que « invest for she » (hub.brussels et Be Angels) et plusieurs autres actions sont en cours, avec comme horizon 2025. Ces actions sont coordonnées par Women in Business Brussels.

En outre, les analyses des professions en pénurie (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2019) dans la Région de Bruxelles-Capitale montrent une pénurie persistante de main-d'œuvre dans les professions technoscientifiques liées aux STEM: ingénieurs, informaticiens, architectes et techniciens en sciences naturelles et appliquées. Ces professions sont également fortement diversifiées en termes de genre, compte tenu d'années de sous-représentation des femmes dans les disciplines STEM. Cette situation se vérifie particulièrement dans le secteur des TIC et de l'ingénierie. Il est donc essentiel de renforcer l'offre par un meilleur équilibre entre les genres dans les disciplines scientifiques et technologiques et de mettre l'accent sur le développement des compétences des femmes dans les secteurs à prédominance masculine (et vice versa).

Étape 2 : analyse

Le PISA ou « Programme for International Student Assessment » (de l'OCDE) analyse tous les trois ans les connaissances et les compétences des élèves âgés de 15 ans dans les domaines des sciences, des mathématiques et de la lecture. Sur la base des derniers résultats (2015), les garçons belges obtiennent un meilleur score que les filles en terme de performance en sciences, qu'ils soient francophones ou néerlandophones. Dans des pays comme l'Estonie, la Finlande, Chypre, la Bulgarie et Malte, on observe le phénomène inverse: les filles obtiennent un score supérieur à celui des garçons. En moyenne, tous pays de l'OCDE confondus,

ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van de onderzoekers in het R&D-personeel, is dit aandeel nog iets lager, namelijk 37 %.

Met 4.267 ingeschreven doctoraatsstudenten aan de Brusselse universiteiten werkt een kwart van alle in België ingeschreven doctoraatsstudenten binnen het gewest. De verdeling tussen de geslachten is bijna gelijk (48 % van de vrouwen in 2017).

In het bedrijfsleven zijn vrouwen in de minderheid. Uit cijfers van de monitoring van starters door de Europese Commissie voor 2018 (Steigertahl et al., 2018) blijkt dat slechts 9,9 % van de Belgische starters vrouwen waren. Uit analyses van Women in Business blijkt dat dit cijfer in Brussel nog lager zou kunnen uitvallen. Bovendien bestaat het digi-tech bedrijfsleven vrijwel uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een meer algemeen probleem. Om deze redenen is in de Small Business Act (2016-2025) een specifieke doelstelling 3.2 gedefinieerd: « ondersteuning van vrouwelijke ondernemers ». Dit heeft geleid tot campagnes zoals « investeren voor haar » (hub.brussels en Be Angels) en verschillende andere acties zijn aan de gang, met een horizon van 2025. Deze acties worden gecoördineerd door Women in Business Brussels.

Bovendien blijkt uit de analyses van de knelpuntberoepen (Brussels observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen, 2019) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten in bèta/technische technisch-wetenschappelijke beroepen: ingenieurs, informatici, architecten en technici in de natuur- en toegepaste wetenschappen. Deze beroepen zijn ook qua geslacht sterk gediversifieerd, gezien de jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische vakgebieden. Dit geldt met name voor de ICT- en engineeringsector. Het is daarom essentieel om de aanbodzijde te versterken door een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in wetenschappelijke en technologische disciplines en zich te richten op de ontwikkeling van de vaardigheden van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren (en vice versa).

Fase 2 : analyse

PISA of het Programme for International Student Assessment (OESO) analyseert om de drie jaar de kennis en vaardigheden van 15-jarige studenten op het gebied van wetenschap, wiskunde en lezen. Op basis van de resultaten (2015) scoren Belgische jongens beter dan meisjes in termen van prestaties in de wetenschap, of ze nu Frans- of Nederlandstalig zijn. In landen als Estland, Finland, Cyprus, Bulgarije en Malta wordt het omgekeerde verschijnsel waargenomen: meisjes scoren hoger dan jongens. Gemiddeld genomen presteren meisjes in alle OESO-landen ook beter dan jongens op het gebied van

les filles surpassent également les garçons en termes de performance en sciences (OCDE, 2016). Ces résultats ne permettent donc pas d'établir de manière univoque que les garçons sont plus doués en sciences que les filles. Les différences entre les pays en termes de normes sociales, culturelles et de genre pourraient, au même titre que leur impact sur l'éducation et la socialisation des garçons et des filles, constituer une explication importante (UNESCO, 2017b). Ainsi, des études antérieures réalisées dans le cadre du PISA démontrent par exemple que les filles ont moins confiance en leur aptitude à résoudre des problèmes mathématiques ou scientifiques, et que les mathématiques les angoissent davantage. Entre les garçons et les filles affichant un même niveau de confiance en soi et d'appréhension, l'écart entre les genres en termes de scores de performance en sciences disparaît. Les différences relevées dans les prestations s'expliqueraient donc par des perceptions et attitudes différentes à l'égard des sciences (informatiques) et des mathématiques (OCDE, 2015a). Or, ces perceptions et attitudes différentes sont dans une large mesure déterminées par la nature du contexte familial et social au sens large (UNESCO, 2017b). Les filles de 15 ans participent aussi nettement moins aux activités scientifiques que les garçons⁹, et ce dans tous les pays de l'OCDE. En Belgique, le taux de participation à toute forme d'activité scientifique reste inférieur à environ 1/3 des garçons et 1/5 des filles. Bien que l'on relève pour la plupart des pays d'Europe occidentale, et donc également pour la Belgique, un rapport positif entre la participation aux activités scientifiques et la performance en sciences, il est impossible d'établir ce rapport de manière univoque (OCDE, 2016). À l'âge de 15 ans, quasiment autant de garçons que de filles belges (+/- 32 %) envisagent une carrière scientifique. Lorsqu'il s'agit d'ingénierie spécifique et de carrières scientifiques relevant des TIC, 11 % des garçons envisagent une telle carrière contre seulement 0,7 % des filles. À 15 ans, les garçons sont également plus nombreux que les filles à indiquer qu'ils se verraient bien évoluer dans une carrière à vocation scientifique à l'âge de 30 ans (OCDE, 2016).

La Région bruxelloise est confrontée à un certain nombre de défis importants pour ce qui est du développement des talents STEM au sein de ses établissements de l'enseignement supérieur. Ce constat est d'autant plus marqué dans le secteur important des TIC. Les formations qui y répondent classiquement, à savoir les sciences informatiques, présentent la plus faible part de femmes. L'augmentation du nombre de femmes dans ce domaine d'études est donc un enjeu particulier pour la Région. De manière générale, on constate une pénurie de travailleurs issus des formations STEM. Un mouvement de rattrapage visant à augmenter le nombre de femmes au sein des formations STEM dominées par les hommes apparaît donc comme une solution. De plus, les femmes ont de meilleurs taux de réussite que les hommes, aussi dans les sciences et techniques. Le manque de femmes dans les STEM semble donc plus dû aux facteurs psychosociaux et culturels, qui

wetenschap (OESO, 2016). Deze resultaten stellen dus niet ondubbelzinnig vast dat jongens meer begaafd zijn in de wetenschap dan meisjes. Verschillen tussen landen op het gebied van sociale, culturele en gendernormen zouden, evenals hun invloed op het onderwijs en de socialisatie van jongens en meisjes, een belangrijke verklaring kunnen zijn (UNESCO, 2017b). Uit eerdere PISA-studies blijkt bijvoorbeeld dat meisjes minder vertrouwen hebben in hun vermogen om wiskundige of wetenschappelijke problemen op te lossen en zich meer zorgen maken over wiskunde. Tussen jongens en meisjes met hetzelfde niveau van zelfvertrouwen en vrees, verdwijnt de genderkloof in de prestaties van de wetenschap. Verschillen in prestaties zouden daarom worden verklaard door verschillende percepties en houdingen ten opzichte van wetenschap (informatica) en wiskunde (OESO, 2015a). Deze verschillende percepties en houdingen worden echter in grote mate bepaald door de aard van de bredere gezins- en sociale context (UNESCO, 2017b). Ook nemen vijftienjarige meisjes in alle OESO-landen aanzienlijk minder deel aan wetenschappelijke activiteiten dan jongens⁹. In België blijft de deelname aan elke vorm van wetenschappelijke activiteit onder ongeveer 1/3 van de jongens en 1/5 van de meisjes. Hoewel er in de meeste West-Europese landen, en dus ook in België, een positieve relatie tussen deelname aan wetenschap en prestaties in de wetenschap kan worden waargenomen, is het niet mogelijk om deze relatie eenduidig vast te stellen (OESO, 2016). Op 15-jarige leeftijd overwegen bijna evenveel Belgische jongens als meisjes (+/- 32 %) een carrière in de wetenschap. Als het gaat om specifieke technische en ICT-gerelateerde wetenschappelijke carrières, voorziet 11 % van de jongens een dergelijke carrière, vergeleken met slechts 0,7 % van de meisjes. Op 15-jarige leeftijd geven ook meer jongens dan meisjes aan dat ze zichzelf op 30-jarige leeftijd in een wetenschappelijke carrière zouden zien (OESO, 2016).

Het Brussels Gewest staat voor een aantal belangrijke uitdagingen bij de ontwikkeling van bèta/technisch talent binnen de instellingen voor hoger onderwijs. Dit geldt met name voor de belangrijke ICT-sector. De richtingen die van oudsher aan deze uitdagingen voldoen, d.w.z. computerwetenschappen, hebben het laagste percentage vrouwen. Het verhogen van het aantal vrouwen in dit studiegebied is dan ook een bijzondere uitdaging voor het Gewest. In het algemeen is er een tekort aan bèta/technische medewerkers. Een inhaalbeweging om het aantal vrouwen in door mannen gedomineerde bèta/technische opleidingen te vergroten lijkt daarom een oplossing. Bovendien hebben vrouwen betere succespercentages dan mannen, ook in de wetenschap en de technologie. Het gebrek aan vrouwen in bèta/techniek lijkt dus meer het gevolg te zijn van psychosociale en culturele factoren, die de genderverschillen in de studieoriëntatie door onderwijs en socialisatie in de breedste zin van het

perpétuent la divergence entre les genres en termes d'orientations d'études à travers l'éducation et la socialisation au sens large (UNESCO, 2017b).

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

Une des priorités est celle de la promotion des femmes dans les professions techniques et informatiques et dans l'entrepreneuriat. L'importance d'un changement structurel autour de la sur/sous-représentation des femmes dans les domaines et secteurs de la RDI est difficile à sousestimer. Innoviris a déjà documenté cette situation à plusieurs reprises dans diverses publications en collaboration avec l'Institut de statistique de Bruxelles (voir les FOCUS de l'IBSA Kalenga-Mpala & Wautelet, 2018 ; Van Laethem & Verstraete, 2018 ; et Brussels Innovation Insights - Bogaerts, 2019).

Innoviris considère que le renforcement de l'offre par des actions ciblées de sensibilisation et d'autonomisation est au cœur de sa politique d'égalité de genre. Les jeunes filles devraient être « encouragées », par exemple, à entreprendre des tâches informatiques complexes - l'informatique en tant que compétence scientifique. En plus de l'informatique en tant que compétence, l'innovation exige également de mettre l'accent sur l'informatique en tant que science. Une autonomisation des jeunes filles dans l'éducation secondaire (général) dans ce domaine est nécessaire

Étape 4 : plan d'action

Au sens large, Innoviris entreprend diverses actions pour rendre les femmes visibles dans les sciences - parmi lesquelles WATS est la plus importante - et pour rendre public l'état des lieux concernant la répartition inégale des hommes et des femmes dans les sciences. L'idée est de mettre en avant des rôle modèles qui donnent une légitimité aux femmes dans des domaines scientifiques où elles sont sous-représentées, dans le but de briser les tabous. Lors de l'ILSF de cette année, l'ambassadrice scientifique de Bruxelles sera à nouveau élu. Ce concours a ouvert de nombreuses portes (également au niveau international) à l'ambassadrice précédente (Lieve Lambrechts) et elle a récemment été incluse comme modèle dans « The most inspiring women in tech in Belgium ».

Au delà de la promotion des femmes dans les professions techniques et informatiques et dans le cadre du plan NextTech, les actions « Women in Tech » avec hub.brussels ont uni leurs forces pour promouvoir les femmes dans les TIC et pour créer un portail de sensibilisation et proposer un accompagnement et des formations. Les jeunes filles devraient être « encouragées » à entreprendre des tâches informatiques complexes - l'informatique en tant que compétence scientifique. En plus de l'informatique en tant que compétence, l'innovation exige également de mettre

woord bestendigen (UNESCO, 2017b).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Een van de prioriteiten is de bevordering van vrouwen in technische en computerberoepen en in het ondernemerschap. Het belang van een structurele verandering rond de over-/ondervertegenwoordiging van vrouwen in O&O&I-gebieden en -sectoren is moeilijk te onderschatten. Innoviris heeft deze situatie al meerdere malen gedocumenteerd in diverse publicaties in samenwerking met het Brussels Instituut voor de Statistiek (zie IBSA FOCUS Kalenga-Mpala & Wautelet, 2018 ; Van Laethem & Verstraete, 2018 ; en Brussels Innovation Insights - Bogaerts, 2019).

Innoviris is van mening dat het versterken van de aanbodzijde door middel van gerichte bewustmakings- en empowerment acties de kern vormt van zijn genderegelheidsbeleid. Jonge meisjes moeten bijvoorbeeld worden « aangemoedigd » om complexe IT-taken uit te voeren - IT als een wetenschappelijke vaardigheid. Naast IT als vaardigheid vereist innovatie ook een focus op IT als wetenschap. Empowerment van meisjes in het (algemeen) voortgezet onderwijs op dit gebied is nodig.

Fase 4 : actieplan

In bredere zin onderneemt Innoviris verschillende acties om vrouwen zichtbaar te maken in de wetenschap - waarvan WATS de belangrijkste is - en om de stand van zaken met betrekking tot de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen in de wetenschap bekend te maken. Het idee is om rolmodellen te benadrukken die vrouwen legitimiteit geven op wetenschappelijke gebieden waar ze ondervertegenwoordigd zijn, met als doel het doorbreken van taboes. Op de ILSF van dit jaar wordt de wetenschappelijke ambassadeur van Brussel opnieuw verkozen. Deze wedstrijd heeft vele deuren geopend (ook internationaal) voor de vorige ambassadeur (Lieve Lambrechts) en zij werd onlangs als rolmodel opgenomen in « De meest inspirerende vrouwen in de technologie in België ».

Naast de promotie van vrouwen in de technische en IT-beroepen en in het kader van het NextTech-plan hebben de acties « Vrouwen in technologie » met hub.brussels de krachten gebundeld om vrouwen in ICT te promoten en een bewustmakingsportaal te creëren en ondersteuning en opleiding te bieden. Jonge meisjes moeten worden « aangemoedigd » om complexe IT-taken uit te voeren - IT als een wetenschappelijke vaardigheid. Naast IT als vaardigheid vereist innovatie ook een focus op IT als wetenschap. Empowerment van meisjes in het (algemeen) voortgezet

l'accent sur l'informatique en tant que science. Une automatisation des jeunes filles dans l'éducation secondaire (général) dans ce domaine est nécessaire. Un des principaux objectifs de nombreuses actions de sensibilisation aux sciences soutenues par Innoviris est donc de démontrer que les filles peuvent également s'occuper de tâches informatiques complexes, afin de renforcer leur confiance en soi dans leurs compétences dans ce domaine et de les motiver à entreprendre. Les ateliers de codage, dans lesquels des tâches cognitives complexes sont enseignées de manière pratique et dans le cadre d'un discours éducatif non sexiste, en sont un exemple. La future Cité des Sciences a également un rôle important à jouer dans ce domaine.

Depuis quelques années les bénéficiaires des actions de sensibilisation sont encouragés à intégrer une dimension de genre dans leur proposition de projet de sensibilisation. Dans le cadre du plan gendermainstreaming, une définition de travail interne a été élaborée, compréhensible pour les bénéficiaires et utilisable dans les formulaires de demande et pour le monitoring (/marquage interne) des actions de sensibilisation axées sur le genre. Depuis lors, l'attention portée au genre dans les actions de sensibilisation a été monitorée, et les projets susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'équilibre entre les sexes ne sont plus financés. Une analyse des résultats du monitoring est actuellement en cours dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan stratégique de sensibilisation et sera intégrée dans ce dernier. Également dans ce contexte, la possibilité de travailler avec un « reward system » sera évaluée. Le même vaut pour l'organisation d'un appel STEM qui vise explicitement de développer des projets inclusives.

Étape 5: suivi et monitoring

Une analyse des résultats du monitoring est actuellement en cours dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan stratégique de sensibilisation et sera intégrée dans ce dernier.

III.16. Bureau bruxellois de la planification (perspective.brussels)

Nihil

III.17. Bruxelles Prévention & Sécurité

Nihil

III.18. Actiris

AB 19.001.15.01.41.40
Subventions de fonctionnement à des organismes administratifs autonomes consolidés

onderwijs op dit gebied is nodig. Een van de belangrijkste doelstellingen van veel door Innoviris ondersteunde wetenschapsvoorlichtingsacties is dan ook om aan te tonen dat meisjes ook complexe IT-taken aankunnen, om zo hun zelfvertrouwen in hun vaardigheden op dit gebied te vergroten en hen te motiveren om te ondernemen. Een voorbeeld is de coderingsworkshops, waarin complexe cognitieve taken op een praktische manier en binnen een niet-seksistisch onderwijsdiscours worden aangeleerd. Ook de toekomstige Cité des Sciences heeft op dit gebied een belangrijke rol te spelen.

De afgelopen jaren zijn de begunstigden van bewustmakingsactiviteiten aangemoedigd om een genderdimensie te integreren in hun voorstellen voor bewustmakingsprojecten. In het kader van het gendermainstreamingplan is een interne werkdefinitie uitgewerkt, die begrijpelijk is voor de begunstigden en die kan worden gebruikt in de aanvraagformulieren en voor de monitoring (/interne branding) van genderbewustzijnsacties. Sindsdien wordt de aandacht voor gender in de bewustmakingsacties gevolgd en worden er geen projecten meer gefinancierd die een negatief effect kunnen hebben op het evenwicht tussen mannen en vrouwen. Een analyse van de resultaten van de monitoring wordt momenteel uitgevoerd in het kader van de ontwikkeling van het nieuwe strategische plan voor bewustmaking en zal daarin worden geïntegreerd. Ook in dit verband zal de mogelijkheid om met een « beloningssysteem » te werken worden geëvalueerd. Hetzelfde geldt voor de organisatie van een bèta/technische oproep die expliciet gericht is op de ontwikkeling van inclusieve projecten.

Fase 5: opvolging en monitoring

Een analyse van de resultaten van de monitoring wordt momenteel uitgevoerd in het kader van de ontwikkeling van het nieuwe strategische bewustmakingsplan en zal daarin worden geïntegreerd.

III.16. Brussels Planningsbureau (perspective.brussels)

Nihil

III.17. Brussel Preventie & Veiligheid

Nihil

III.18. Actiris

BA 19.001.15.01.41.40
Werkingssubsidies aan geconsolideerde autonome bestuursinstellingen

AB 19.001.15.02.41.60
Subventions de fonctionnement aux
ASBL régionales consolidées

AB 19.001.15.03.41.70
Interventions dans les CPE pour des
sociétés anonymes consolidées régionales
de droit public avec finalité sociale

AB 19.001.19.01.31.22
Garantie Jeunes – Conventions de premier
emploi -Subventions de fonctionne-
ment aux entreprises publiques

AB 19.001.42.01.45.24
Garantie Jeunes – Conventions de
premier emploi -Subventions de fonc-
tionnement Communauté française

AB 19.001.42.02.45.25
Garantie Jeunes – Conventions de
premier emploi – Subventions de fonc-
tionnement Communauté flamande

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

Mission 19 – Programme 1 concerne les subsides de fonctionnement d'Actiris pour le financement de la garantie jeune.

La « Youth Guarantee » est une mesure introduite par l'Union européenne pour réduire le chômage des jeunes. L'idée est que chaque État membre, par l'intermédiaire de son service public de l'emploi (ici Actiris), s'engage à proposer aux jeunes une offre concrète d'emploi, de formation ou d'apprentissage dans les quatre mois suivant la fin de leurs études.

Le Gouvernement bruxellois a donc décidé de soutenir pleinement ce projet de garantie européenne pour la jeunesse. Le Gouvernement a mis en place plusieurs projets à cet effet. L'un de ces projets s'appelle « CPE-OIP Youth Guarantee » et vise à l'emploi de jeunes de 25 ans peu qualifiés dans des organismes d'intérêt public.

Cette mesure vise principalement à donner aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés la possibilité de s'intégrer au marché du travail en leur offrant un contrat de démarrage d'un an dans le cadre de la Youth Guarantee (CPE-YG) avec une organismes d'intérêt public (OIP).

Cet emploi est préfinancé par Actiris. En contrepartie, l'OIP s'engage à encadrer et à former les jeunes pendant

BA 19.001.15.02.41.60
Werkingsubsidies voor de geconso-
lideerde gewestelijke vzw's

BA 19.001.15.03.41.70
Tussenkomsten voor startbaanovereenkomsten voor
geconsolideerde gewestelijke naamloze vennoot-
schappen van publiek recht met sociaal oogmerk

BA 19.001.19.01.31.22
Jeugdwaarborg – Startbanen
– Werkingsubsidies aan
openbare ondernemingen

BA 19.001.42.01.45.24
Jeugdwaarborg – Startbanen
– Werkingsubsidies
Franse gemeenschap

BA 19.001.42.02.45.25
Jeugdwaarborg – Startbanen
– Werkingsubsidies Vlaamse
Gemeenschap

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

Opdracht 19 – Programma 1 betreft de werkingssubsidies van Actiris voor financiering van de jongerengarantie.

De « Youth Guarantee » is een maatregel die de Europese Unie heeft ingevoerd om de werkloosheid bij jongeren terug te dringen. Het idee is dat elke lidstaat zich via zijn openbare tewerkstellingsdienst (hier Actiris) ertoe verbindt jongeren binnen de vier maanden na het einde van hun studies een concrete werkaanbieding, opleiding of stage aan te bieden.

De Brusselse Regering heeft dus beslist om dit Europese project van de « Youth Guarantee » volop te steunen. De regering heeft hiervoor verschillende projecten op touw gezet. Een van deze projecten heet « SBO-ION Youth Guarantee » en beoogt de tewerkstelling van laaggeschoolde min-25-jarigen in instellingen van openbaar nut.

Deze maatregel heeft als voornaamste doel jonge laaggeschoolde werkzoekenden de mogelijkheid te geven om zich op de arbeidsmarkt te integreren door hen een startbaanovereenkomst van één jaar in het kader van de Youth Guarantee (SBO-YG) aan te bieden bij een instelling van openbaar nut (ION).

Deze tewerkstelling wordt door Actiris geprefinancierd. Als tegenprestatie verbindt de ION zich ertoe om de jongeren

au moins 30 % de leur temps de travail. Cette première expérience professionnelle leur permet d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour être recrutés à l'issue de leur CPE dans l'OIP ou pour faciliter leur recrutement dans une autre institution ou entreprise.

L'objectif final de cette mesure est d'augmenter les chances des jeunes moins qualifiés de trouver un emploi à la fin de leur contrat.

Les subventions servent à préfinancer les salaires des jeunes moins qualifiés. Étant donné que les subventions de ces allocations de base sont déjà destinées à encourager les entreprises à privilégier un groupe cible spécifique lors du recrutement (en l'occurrence, à promouvoir l'emploi des jeunes bruxellois), il nous a semblé intéressant d'examiner si une dimension d'égalité des genres pouvait être ajoutée à cette mission 19, programme 1, garantie jeunesse.

Actuellement, les emplois pour les jeunes sont préfinancés par Actiris. Pour sa part, Actiris s'engage donc à encadrer et à former ces jeunes. Il serait intéressant d'examiner les ETP qui sont employés par une CPE YG également dans une perspective de genre.

Un aperçu du taux de participation en 2018 et 2019 par article budgétaire et par sexe est donné ci-dessous :

- 34 % sont des femmes,
- 66 % sont des hommes.

Cette différence peut-elle s'expliquer par les postes que les hommes et les femmes occupent ? Par le niveau d'éducation des hommes et des femmes ? Certains groupes répondent-ils plus facilement aux critères de ces CPE ? Est-il nécessaire de recueillir des informations sur le secteur dans lequel le jeune travailleur travaille et ce secteur est-il plus favorable à un sexe qu'à un autre ?

Nous devrions également rassembler plus de détails sur la formation des jeunes et disposer de chiffres sur les diplômes obtenus par les jeunes hommes ou femmes.

Étape 2: analyse

On constate que le nombre d'emplois occupés par des femmes, exprimé en ETP, a diminué de 1 % entre 2018 et 2019. Ces chiffres devront également être considérés dans le contexte des taux de participation antérieurs depuis

pour minimum 30 % van hun werktijd te begeleiden en op te leiden. Deze eerste beroepservaring geeft hen de kans om beroepsvaardigheden te verwerven die noodzakelijk zijn om op het einde van hun SBO aangeworven te worden in de ION of om hun aanwerving in een andere instelling of onderneming te vergemakkelijken.

Het einddoel van deze maatregel is de kansen van de laaggeschoolde jongeren te verhogen om op het einde van hun overeenkomst werk te vinden.

De subsidies dienen om de lonen van de laaggeschoolde jongeren te prefinancieren. Aangezien de premies van deze basisallocaties al bedoeld zijn om de ondernemingen te stimuleren om bij hun aanwervingen een welbepaalde doelgroep te bevoordelen (in dit geval om de tewerkstelling van jonge Brusselaars te bevorderen) leek het ons interessant om te onderzoeken of aan deze opdracht 19, programma 1, jeugdwaarborg, een dimensie van gendergelijkheid kan worden toegevoegd.

Op dit moment worden banen voor jongeren door Actiris geprefinancierd. Van zijn kant verbindt Actiris zich er dus toe om deze jongeren te begeleiden en op te leiden. Het zou interessant zijn om de VTE's die met een SBO YG worden tewerkgesteld ook vanuit genderperspectief te bekijken.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de bezettingsgraad in 2018 en 2019 volgens begrotingsartikel en volgens geslacht :

- 34 % zijn vrouwen,
- 66 % zijn mannen.

Is dit verschil te verklaren door de functies die de mannen en de vrouwen uitoefenen ? Door het studieniveau van de mannen en de vrouwen ? Voldoen bepaalde groepen gemakkelijker aan de criteria voor deze SBO's ? Moet er informatie worden verzameld over de sector waarin de startbanen aan de slag gaat en is die sector voor het ene geslacht geschikter dan voor het andere ?

We zouden ook meer details moeten vergaren over de scholing van de jongeren en we zouden over cijfers moeten beschikken van de diploma's behaald door de jonge mannen of vrouwen.

Fase 2: analyse

We stellen vast dat het aantal arbeidsplaatsen ingevuld door vrouwen, uitgedrukt in VTE's, tussen 2018 en 2019 met 1 % is gedaald. Deze cijfers zullen ook tegen de achtergrond van de eerdere bezettingsgraden sinds de inwerkingtreding

l'entrée en vigueur de la mesure. Malgré des transformations importantes, certaines inégalités dans le cadre de cette mesure n'ont pas disparu.

Pour pouvoir bénéficier d'une CPE, les jeunes doivent être peu qualifiés et avoir moins de 25 ans. Les taux de participation peuvent donc également concerner les femmes de 25 ans qui ne travaillent pas et sont peu qualifiées.

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

Compte tenu du taux de participation des femmes dans cette mesure de mise à l'emploi, nous pourrions examiner les éléments suivants :

- Quels sont les OIP concernés par cette mesure ?
- Quels types de postes, avec quels profils de fonction, sont proposés dans le cadre de ces contrats ?
- Les conditions de ces postes constituent-elles un obstacle à certaines candidatures ?

Dans une analyse plus approfondie, nous pourrions également examiner le processus de sélection des candidats potentiels et le nombre de demandeurs d'emploi orientés vers ce type de contrat :

- Quel est le pourcentage de femmes candidates ?
- Cette mesure en faveur de l'emploi devrait-elle être davantage portée à l'attention des consultants de Select Actiris ?
- Faut-il prévoir des séances d'information pour les femmes du groupe cible afin de communiquer sur les aspects de la fonction ?
- Faut-il répartir un pourcentage des emplois en fonction du sexe ?

Étape 4: plan d'action

/

Étape 5: suivi et monitoring

/

III.19. Fonds bruxellois de garantie

Nihil.

III.20. hub.brussels

AB 02 001 08 01 1211

Soutien aux entreprises - Frais de fonctionnement

van de maatregel moeten worden bekeken. Ondanks een aantal belangrijke transformaties zijn bepaalde ongelijkheden in deze maatregel niet verdwenen.

Om een SBO te kunnen genieten, moet de jongere laaggeschoold en jonger dan 25 jaar zijn. De bezettingsgraden kunnen dus ook betrekking hebben op niet-werkende laaggeschoolde vrouwen van 25 jaar oud.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Gezien de bezettingsgraad van vrouwen in deze tewerkstellingsmaatregel zouden we de volgende elementen kunnen onderzoeken :

- Welke ION's zijn bij deze maatregel betrokken ?
- Welke soorten betrekkingen, met welke functieprofielen, worden via deze overeenkomsten aangeboden ?
- Vormen de voorwaarden van deze betrekkingen een hindernis voor bepaalde kandidaturen ?

In een meer doorgedreven analyse zouden we ook het selectieproces van de potentiële kandidaten en het aantal werkzoekenden die naar dit type overeenkomst worden georiënteerd, kunnen onderzoeken :

- Hoeveel procent vrouwelijke kandidaten zijn er ?
- Moet deze tewerkstellingsmaatregel meer onder de aandacht van de Selectconsulenten van Actiris worden gebracht ?
- Moeten er informatiesessies voor de vrouwen in de doelgroep komen om over de aspecten van de functie te communiceren ?
- Moet een percentage van de arbeidsplaatsen in functie van het geslacht worden toegekend ?

Fase 4: actieplan

/

Fase 5: opvolging en monitoring

/

III.19. Brussels Waarborgfonds

Nihil.

III.20. hub.brussels

BA 02 001 08 01 1211

Bedrijfsondersteuning - Bedrijfskosten

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

Chaque service individuel encodé dans Efficacy et Wikipreneur pour les demandeurs d'accompagnement devra être caractérisé par le genre du contact associé ;

- D'autres thèmes comme Mpleo, le Secrétariat social, le SEPP, les marchés publics devront incorporer la dimension de genre ;
- Les répondants aux enquêtes de satisfaction des accompagnements hub.brussels seront également caractérisés par genre ;
- Le profil de l'entreprise pourra aussi être genre d'après la base de données initiale des CRM de l'Agence et de toutes les structures coordonnées par l'Agence. Trois possibilités pour la personne de référence restent ouvertes :
 - Genre du bénéficiaire de l'accompagnement ;
 - Genre du représentant de l'entreprise dans la convention qui la lie à hub.brussels ;
 - Genre du dirigeant de l'entreprise selon les statuts renseignés par la Banque Carrefour.

Étape 2 : analyse

Nous analysons la composition genrée des groupes concernés.

Si des différences apparaissent dans les indicateurs genrés, nous examinerons les raisons des obstacles à l'accessibilité de nos accompagnements via les réponses aux questions dans les enquêtes de satisfaction et les retours d'information qualitative des accompagnateurs de hub.brussels.

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

Nous travaillerons avec les accompagnateurs pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services pour les femmes en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les femmes.

Étape 4 : plan d'action

Le test d'égalité des chances de equal.brussels est complété dans tous les cas où il est requis :

- Le service juridique de hub.brussels adapte la procédure des marchés publics,

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

Voor elke individuele dienst die gecodeerd is in Efficacy en Wikipreneur voor mensen die begeleiding aanvragen, zal moeten aangeduid worden wat het geslacht is van de contactpersoon ;

- Andere thema's zoals Mpleo, het Sociaal Secretariaat, SEPP, overheidsopdrachten zullen de genderdimensie moeten omvatten ;
- Van respondenten van de tevredenheidsenquêtes van hub.brussels zal ook worden het geslacht aangeduid worden ;
- Het bedrijfsprofiel kan ook worden ge-genderd op basis van de initiële database van de CRM's van het Agentschap en alle structuren die door het Agentschap worden gecoördineerd. Drie mogelijkheden voor de referentiepersoon blijven open :
 - Geslacht van de begunstigde van de begeleiding ;
 - Geslacht van de vertegenwoordiger van het bedrijf in de overeenkomst tussen het bedrijf en hub.brussels ;
 - Geslacht van de bedrijfsleider volgens de statuten van de Kruispuntbank.

Fase 2 : analyse

We analyseren de gendersamenstelling van de betrokken groepen.

Als er verschillen optreden in de gender-indicatoren, onderzoeken we de redenen voor de hinderpalen voor de toegankelijkheid van onze ondersteuning via de antwoorden op de vragen in de tevredenheidsenquêtes en de kwalitatieve feedback van de begeleiders van hub.brussels.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

We zullen samenwerken met begeleiders om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze diensten voor vrouwen te verbeteren, teneinde de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te verminderen en het bewustzijn van vrouwen te vergroten.

Fase 4 : actieplan

De gelijke kansen-test van equal.brussels wordt uitgevoerd in alle gevallen waarin dit vereist is :

- De juridische dienst van hub.brussels past de procedure voor overheidsopdrachten aan,

- Le département Gouvernance joint le test à la note d'orientation Politique et au Plan Stratégique
- Le service RH réalise une analyse genrée sur les candidatures aux postes ouverts, les taux de réussite aux tests de sélection, la participation aux formations, le taux d'absentéisme...
- Nous examinons la composition du Comité de Direction, de la Direction Générale, des Clusters, le genre de tous les prospects dans le CRM en Belgique et à l'étranger (via les Attachés Commerciaux), des participants aux Missions économiques et aux Salons internationaux et les starters et entrepreneurs accompagnés.

Étape 5: suivi et monitoring

Les indicateurs de résultat retenus pour le suivi des objectifs opérationnels dans la Lettre d'orientation politique 2021 de hub.brussels comprendront autant que faire se peut une répartition par genre des valeurs cibles et des valeurs atteintes au reporting.

Une analyse et des recommandations (le cas échéant) seront rapportées au Contrôle de Gestion de la Direction Finance-Budget avec les Lettres d'Orientation Politique et le Rapport Annuel du Contrôle de Gestion

AB 02 009 08 01 1211 **Programme de contact « 1819 » –** **frais de fonctionnement**

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

Le projet « Wonen in Business » a pour missions de :

- stimuler la création d'entreprise par les femmes ainsi que la création d'emploi à Bruxelles ;
- promouvoir l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles dans toute sa diversité ainsi que la visibilité de son écosystème entrepreneurial féminin ;
- monitorer l'évolution de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles aussi bien au niveau quantitatif qu'au niveau qualitatif et d'émettre, grâce à l'expertise de terrain de nos partenaires, des recommandations aux autorités concernées ;
- via les actions de la plateforme « Women in Business », la Région bruxelloise souhaite stimuler l'entrepreneuriat féminin. Le service 1819 est l'animateur de cette plateforme ;

- De afdeling Governance voegt de test toe aan de oriëntatienota en het Strategisch Plan.
- De HR-afdeling voert een genderanalyse uit van sollicitaties voor openstaande functies, slaagpercentages in selectieproeven, opleidingsdeelname, absentiecijfers, enz.
- We onderzoeken de samenstelling van het Directiecomité, de Algemene Directie, de Clusters, het gender van alle prospecten in de CRM in België en in het buitenland (via de Sales Attachés), de deelnemers aan de Economische Missies en Internationale Vakbeurzen en de begeleide starters en ondernemers.

Fase 5: opvolging en monitoring

De resultaatindicatoren die zijn geselecteerd voor het toezicht op de operationele doelstellingen in de hub.brussels 2021 Beleidsbrief zal, voor zover mogelijk, een uitsplitsing naar geslacht bevatten van de streefwaarden en de bereikte waarden in de rapportage.

Een analyse en aanbevelingen (indien van toepassing) zullen worden gerapporteerd aan de Management Control van de afdeling Financiën-Budget, samen met de Beleidsbrieven en het Jaarverslag van de beleidscontrole.

BA 02 009 08 01 1211 **Contactprogramma « 1819 »** **– exploitatiekosten**

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

Het project « Women in business » heeft de volgende missies :

- het stimuleren van de oprichting van bedrijven door vrouwen en het scheppen van werkgelegenheid in Brussel ;
- bevordering van het vrouwelijk ondernemerschap in Brussel in al zijn diversiteit en van de zichtbaarheid van het vrouwelijk ondernemende ecosysteem ;
- de ontwikkeling van het vrouwelijk ondernemerschap in Brussel op te volgen, zowel kwantitatief als kwalitatief, en aanbevelingen te doen aan de bevoegde overheden, dankzij de velddeskundigheid van onze partners...
- via de acties van het platform « Women in Business » wil het Brussels Gewest het vrouwelijk ondernemerschap stimuleren. De dienst van 1819 is de drijvende kracht achter dit platform ;

- actuellement, le programme « Rebound » propose des workshops pour aider les femmes à réinventer leur entreprise.

Étape 2: analyse

La publication du Baromètre de l'Entrepreneuriat Féminin bruxellois, tous les deux ans, permet de faire un état de la situation et de l'évolution de la place des femmes dans les entreprises à Bruxelles.

Nous examinerons les raisons des obstacles à l'égalité entre genres au niveau des entreprises, sociétés et indépendants. Nous adapterons et intensifierons nos actions pour favoriser l'accès des femmes à l'entrepreneuriat.

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

Nous travaillerons avec les accompagnateurs pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services pour les femmes en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les femmes.

Étape 4: plan d'action

Le test d'égalité des chances de equal.brussels est complété dans tous les cas où il est requis :

- le service juridique de hub.brussels adapte la procédure des marchés publics ;
- le département Gouvernance joint le test à la note d'orientation Politique et au Plan Stratégique ;
- le service RH réalise une analyse genrée sur les candidatures aux postes ouverts, les taux de réussite aux tests de sélection, la participation aux formations, le taux d'absentéisme...
- nous examinons la composition du Comité de Direction, de la Direction Générale, des Clusters, le genre de tous les prospects dans le CRM en Belgique et à l'étranger (via les Attachés Commerciaux), des participants aux Missions économiques et aux Salons internationaux et les starters et entrepreneurs accompagnés.

Étape 5: suivi et monitoring

Les indicateurs de résultat retenus pour le suivi des objectifs opérationnels dans la Lettre d'orientation politique 2021 de hub.brussels comprendront autant que faire se peut une répartition par genre des valeurs cibles et des valeurs atteintes au reporting.

- momenteel biedt het « Rebound »-programma workshops aan om vrouwen te helpen hun bedrijf opnieuw uit te vinden.

Fase 2: analyse

De publicatie van de Brusselse barometer voor vrouwelijk ondernemerschap geeft om de twee jaar een overzicht van de situatie en de trends in de plaats van vrouwen in bedrijven in Brussel.

We zullen de oorzaken van de belemmeringen voor de gelijkheid van mannen en vrouwen op het niveau van ondernemingen, bedrijven en zelfstandigen onderzoeken. We zullen onze acties ter bevordering van de toegang van vrouwen tot het ondernemerschap aanpassen en intensiveren.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

We zullen samenwerken met coaches om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze diensten voor vrouwen te verbeteren, teneinde de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te verminderen en het bewustzijn van vrouwen te vergroten.

Fase 4: actieplan

De gelijke kansentest wordt uitgevoerd in alle gevallen waarin dit vereist is :

- de juridische dienst van hub.brussels past de procedure voor overheidsopdrachten aan ;
- de afdeling Governance voegt de toets toe aan de Beleidsadviezen en het Strategisch Plan ;
- de HR-afdeling voert een genderanalyse uit op sollicitaties voor openstaande functies, slaagpercentages in selectieproeven, deelname aan opleidingen, ziekteverzuimcijfers, enz ;
- we onderzoeken de samenstelling van het Directiecomité, de Algemene Directie, de Clusters, het type van alle prospecten in de CRM in België en in het buitenland (via de Sales Attachés), de deelnemers aan de Economische Missies en Internationale Vakbeurzen en de begeleide starters en ondernemers.

Fase 5: opvolging en monitoring

De resultaatindicatoren die zijn geselecteerd voor het toezicht op de operationele doelstellingen in de hub.brussels 2021 Beleidsbrief zal, voor zover mogelijk, een uitsplitsing naar geslacht bevatten van de streefwaarden en de bereikte waarden in de rapportage.

Une analyse et des recommandations (le cas échéant) seront rapportées au Contrôle de Gestion de la Direction Finance-Budget avec les Lettres d’Orientation Politique et le Rapport Annuel du Contrôle de Gestion.

AB 01 001 08 02 1211
Formation du personnel

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

Chaque formation individuelle est reprise dans un fichier Excel dans des feuilles distinctes par genre des collaborateurs concernés.

Ce fichier sert à alimenter le tableau généré « Renseignements sur les formations pour les travailleurs au cours de l’exercice » faisant partie du bilan social en annexe C 10 des comptes annuels de la société.

Étape 2: analyse

Nous analysons la répartition par genre des heures de formation suivies. Celle-ci est actuellement équilibrée.

Si des différences notables dans les heures de formations suivies par genre devaient apparaître, nous examinerons les raisons des obstacles à l’accès aux formations.

Étape 3: recommandations (en lien avec l’analyse)

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de formation 2020, la répartition équilibrée entre les genres des heures de formation suivies sera maintenue.

Un suivi régulier permettra de corriger d’éventuelles déviations

Étape 4: plan d’action

Le test d’égalité des chances de equal.brussels est complété dans tous les cas où il est requis :

- Le service juridique de hub.brussels adapte la procédure des marchés publics,
- Le département Gouvernance joint le test à la note d’orientation Politique et au Plan Stratégique
- Le service RH réalise une analyse genrée sur les candidatures aux postes ouverts, les taux de réussite aux tests de sélection, la participation aux formations, le taux d’absentéisme.

Een analyse en aanbevelingen (indien van toepassing) zullen worden gerapporteerd aan de beleidscontrole van de afdeling Financiën-Budget, samen met de Beleidsbrieven en het Jaarverslag van de beleidscontrole.

BA 01 001 08 02 1211
Opleiding personeel

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

Elke individuele opleiding wordt in een Excel-bestand vastgelegd in afzonderlijke fiches per geslacht van de betrokken medewerkers.

Dit dossier wordt gebruikt om de tabel « Informatie over de opleidingen voor de werknemers tijdens het boekjaar » te voeden, die deel uitmaakt van de sociale balans in bijlage C 10 van de jaarrekening van de onderneming.

Fase 2: analyse

We analyseren de gender-verdeling van de voltooide trainingsuren. Dit is op dit moment evenwichtig.

Mochten er aanzienlijke verschillen in de opleidingsduur tussen mannen en vrouwen ontstaan, dan zullen we onderzoeken wat de oorzaken zijn van de belemmeringen voor de toegang tot opleidingen.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In het kader van de uitvoering van het opleidingsplan 2020 zal de evenwichtige verdeling van de opleidingsuren tussen mannen en vrouwen worden gehandhaafd.

Regelmatige controle maakt het mogelijk om eventuele afwijkingen te corrigeren.

Fase 4: actieplan

De gelijke kansentest wordt uitgevoerd in alle gevallen waarin dit vereist is :

- De juridische dienst van hub.brussels past de procedure voor overheidsopdrachten aan,
- De afdeling Governance voegt de toets toe aan de Beleidsadviezen en het Strategisch Plan.
- De HR-afdeling voert een genderanalyse uit op sollicitaties voor openstaande functies, slaagpercentages in selectieproeven, deelname aan opleidingen, ziekteverzuimcijfers, enz.

- Nous examinons la composition du Comité de Direction, de la Direction Générale, des Clusters, le genre de tous les prospects dans le CRM en Belgique et à l'étranger (via les Attachés Commerciaux), des participants aux Missions économiques et aux Salons internationaux et les starters et entrepreneurs accompagnés.

Étape 5: suivi et monitoring

Les indicateurs de résultat retenus pour le suivi des objectifs opérationnels dans la Lettre d'orientation politique 2021 de hub.brussels comprendront autant que faire se peut une répartition par genre des valeurs cibles et des valeurs atteintes au reporting.

Une analyse et des recommandations (le cas échéant) seront rapportées au Contrôle de Gestion de la Direction Finance-Budget avec les Lettres d'Orientation Politique et le Rapport Annuel du Contrôle de Gestion.

III.21. SA Société des transports intercommunaux de Bruxelles

Nihil

III.22. BRUGEL

Nihil

III.23. ASBL IRISteam

Nihil

III.24. SA citydev.brussels, la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale

AB 01.001.19.01.3122

Primes à l'emploi octroyés à des entreprises publiques non-consolidées (quote-part citydev)

AB 01.001.19.02.3122

Primes à l'emploi octroyés à des entreprises publiques non-consolidées (quote-part Région)

AB 01.001.38.01.3132

Primes à l'emploi octroyés à d'autres secteurs que les administrations publiques (quote-part citydev)

AB 01.001.38.02.3132

Primes à l'emploi octroyés à d'autres secteurs que les administrations publiques (quote-part Région) (à créer)

- We onderzoeken de samenstelling van het Directiecomité, de Algemene Directie, de Clusters, het type van alle prospecten in de CRM in België en in het buitenland (via de Sales Attachés), de deelnemers aan de Economische Missies en Internationale Vakbeurzen en de begeleide starters en ondernemers.

Fase 5: opvolging en monitoring

De resultaatindicatoren die zijn geselecteerd voor het toezicht op de operationele doelstellingen in de hub.brussels 2021 Beleidsbrief zal, voor zover mogelijk, een uitsplitsing naar geslacht bevatten van de streefwaarden en de bereikte waarden in de rapportage.

Een analyse en aanbevelingen (indien van toepassing) zullen worden gerapporteerd aan de beleidscontrole van de afdeling Financiën-Budget, samen met de Beleidsbrieven en het Jaarverslag van de beleidscontrole.

III.21. NV Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel

Nihil

III.22. BRUGEL

Nihil

III.23. vzw IRISteam

Nihil

III.24. NV citydev.brussels, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

BA 01.001.19.01.3122

Werkgelegenheidspremies toegekend aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven (aandeel citydev)

BA 01.001.19.02.3122

Werkgelegenheidspremies toegekend aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven (aandeel regio)

BA 01.001.38.01.3132

Werkgelegenheidspremies toegekend aan andere sectoren dan de overheid (aandeel citydev)

BA 01.001.38.02.3132

Werkgelegenheidspremies toegekend aan andere sectoren dan de overheid (aandeel Gewest) (nog te creëren)

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

Étant donné que les primes qui seront reprises dans ces allocations de base ont déjà pour but d'inciter les entreprises à favoriser un groupe déterminé lors de leurs embauches, plus spécifiquement les Bruxellois, il nous semblait pertinent d'examiner la possibilité de rajouter la dimension égalité de genre dans cette mission d'octroi de primes à l'emploi.

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

Aujourd'hui, citydev.brussels et la Région bruxelloise ont lancé « un projet pilote emploi bruxellois ». Ce projet pilote Emploi bruxellois s'adresse exclusivement aux sociétés installées sur les sites de citydev.brussels. Les sociétés peuvent bénéficier des primes à l'emploi bruxellois si elles respectent certaines conditions notamment : appartenir à un secteur d'activité fixé, atteindre un taux d'emploi bruxellois minimum, avoir engagé un minimum de personnes pendant un certain laps de temps (1 an) et ce, suivant la taille de l'entreprise.

Projet Pilote emploi bruxellois. Durée du projet emploi : 01/10/2017 à 30/09/2018. 2 incitants financiers. Maintien taux d'emploi bruxellois élevé \geq à la moyenne de son secteur d'activité (S1). Engagement d'un certain nombre de bruxellois en fonction de la taille de l'entreprise et d'un certain laps de temps (1 an). Primes payées en 2019.

Reconduction du projet emploi bruxellois Durée 01/04/2019 à 31/03/2020 Mêmes principes : · Maintien emploi bruxellois · Engagement d'un certain nombre de bruxellois, pendant un laps de temps (1 an), tenant compte de la taille de l'entreprise (petite, moyenne, grande).

Analyse d'un nouveau projet mêlant projet pilote emploi bruxellois et aspect genre (F/ H) - Timing : fin 2021-début 2022 - Voir s'il est possible de rajouter 1 paramètre relatif au genre (H/F) dans le projet pilote emploi bruxellois. - Trouver des secteurs d'activités où les femmes (ou hommes) seraient minoritaires (cf. p 52 & 55 – répartition des actifs (H/F) dans chaque secteur d'activité (brochure « Le genre en Région de Bruxelles-Capitale »). Par exemple : les secteurs de construction, de R&D en entreprise. 1. Ex : si la société devait détenir un taux de femmes \geq à la moyenne de son secteur d'activité, dans ce cas, la société aurait droit à une prime. 2. Ex : si la société,

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

Aangezien de bonussen die in deze basistoelagen zullen worden opgenomen al bedoeld zijn om bedrijven aan te moedigen een specifieke groep te bevoordelen bij de aanwerving, meer bepaald Brusselaars, leek het ons aangewezen om de mogelijkheid te onderzoeken om de dimensie van de gelijkheid van mannen en vrouwen toe te voegen aan deze opdracht van het toekennen van werkgelegenheidspremies.

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

Vandaag hebben citydev.brussels en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een « het pilootproject voor steunmaatregelen voor Brusselse werkgelegenheid » gelanceerd. Dit pilootproject voor de werkgelegenheid in Brussel is uitsluitend gericht op bedrijven die gevestigd zijn op de locaties van citydev.brussels. De bedrijven kunnen van de Brusselse tewerkstellingspremies genieten als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen, met name : ze moeten tot een vaste activiteitssector behoren, een minimale Brusselse tewerkstellingsgraad bereiken en een minimum aantal mensen hebben aangeworven voor een bepaalde periode (1 jaar), afhankelijk van de grootte van het bedrijf.

Het pilootproject voor steunmaatregelen voor Brusselse werkgelegenheid. Duur van het werkgelegenheidsproject : 01/10/2017 tot 30/09/2018. 2 financiële stimulansen : Handhaving van een hoog werkgelegenheidspercentage in Brussel \geq het gemiddelde voor de activiteitensector (S1). Verplichting van een bepaald aantal Brusselaars volgens de grootte van de onderneming en voor een bepaalde periode (1 jaar). - Premies betaald in 2019.

Verlenging van het pilootproject voor steunmaatregelen voor Brusselse werkgelegenheid Looptijd 01/04/2019 tot 31/03/2020 Dezelfde principes : - Behoud van de werkgelegenheid in Brussel - Verplichting van een bepaald aantal Brusselaars voor een bepaalde periode (1 jaar), rekening houdend met de omvang van het bedrijf (klein, middelgroot, groot).

Analyse van een nieuw project dat het Brusselse pilootproject voor steunmaatregelen voor de werkgelegenheid en het genderaspect (M/V) combineert - Timing : eind 2021-begin 2022 - Kijk of het mogelijk is om 1 parameter met betrekking tot gender (M/V) toe te voegen in het Brusselse pilootproject. - Zoek naar activiteitssectoren waarin vrouwen (of mannen) in de minderheid zijn (zie p. 52 & 55 - verdeling van de actieve bevolking (m/v) in elke activiteitssector (« Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » brochure). Bijvoorbeeld : de bouwsector en de zakelijke R&D-sector. Bijvoorbeeld : als de onderneming een percentage vrouwen \geq het gemiddelde voor haar sector

en fonction de sa taille (petite, moyenne, grande) devait engager X femmes (ou X hommes) pendant un certain laps de temps (ex. 1 an), la société aurait droit à une prime. À ce stade-ci, il est prématuré de faire une analyse approfondie et chiffrée (voir étape 2).

Étape 2: analyse

Analyse : Avant de lancer un nouvel appel à projets en 2022, il serait intéressant d'examiner la possibilité et l'utilité d'intégrer une dimension de genre dans ces incitatifs financiers en faveur des sociétés installées sur nos sites. Pour ce faire, il faudra contacter des organismes régionaux (Actiris) ou fédéraux (ONSS) pour connaître les secteurs d'activité où les femmes (hommes) seraient minoritaires.

- Demander à Actiris un tableau où, par secteur d'activité, le taux d'emploi des femmes/hommes serait connu.
- Déterminer avec Actiris ou tout autre organisme régional ou fédéral habilité un échantillon de secteurs d'activité représentatif.
- Demander tableaux et données statistiques pertinentes (paramètres à déterminer).

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

Recommandations (en lien avec l'analyse) Choisir un bon échantillon (bon choix de secteurs d'activité) qui est représentatif d'« une ségrégation » ou qui mériterait une discrimination positive mais en combattant l'effet d'aubaine. NB1 : faudra veiller à ce que le nombre total de personnes employées dans la société, entre T0 et T1, n'ait pas diminué. NB2 : faudra veiller à ce que le nombre total de femmes employées dans la société, entre T0 et T1, n'ait pas diminué.

Étape 4: plan d'action

Plan d'action Rencontrer Actiris et éventuellement l'ONSS afin de valider la stratégie.

Étape 5: suivi et monitoring

Lancement du projet (fin 2021 – début 2022) après la clôture du « projet pilote emploi reconduit » et le paiement de ses primes ; - séances d'information et suivi. Conclusion Les services sont prêts à rajouter dans un « futur projet emploi bruxellois » les paramètres traitant de l'égalité des chances « hommes /femmes » et à inciter prioritairement les sociétés à engager plus de femmes ou d'hommes dans les secteurs d'activité où une discrimination serait constatée.

zou moeten hebben, dan zou de onderneming in dit geval recht hebben op een bonus. 2. Bijvoorbeeld : als het bedrijf, afhankelijk van zijn grootte (klein, middelgroot, groot), X vrouwen (of X mannen) moet inhuren voor een bepaalde periode (bijvoorbeeld 1 jaar), zou het bedrijf recht hebben op een bonus. In dit stadium is het voorbarig om een diepgaande en kwantitatieve analyse te maken (zie stap 2).

Fase 2: analyse

Analyse Alvorens een nieuwe oproep tot het indienen van projecten in 2022 te lanceren, zou het interessant zijn om de mogelijkheid en het nut te onderzoeken om een genderdimensie te integreren in deze financiële stimulansen voor bedrijven die op onze sites gevestigd zijn. Om dit te doen, zullen de regionale (Actiris) of federale (RSZ) instanties moeten worden gecontacteerd om te weten te komen welke sectoren van activiteit een minderheid van vrouwen (mannen) zouden zijn.

- Vraag Actiris naar een tabel waarin per sector de arbeidsparticipatie van vrouwen/mannen bekend is.
- Bepaal met Actiris of een andere gewestelijke of federale instantie die een representatieve steekproef van activiteitensectoren heeft gemachtigd.
- Vraag tabellen en relevante statistische gegevens op (nog te bepalen parameters).

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Aanbevelingen (in verband met de analyse) Kies een goede steekproef (goede keuze van activiteitensectoren) die representatief is voor « segregatie » of die positieve discriminatie verdient, maar die neveneffecten voorkomt. NB1 : Er moet op worden gelet dat het totale aantal werknemers in het bedrijf, tussen T0 en T1, niet is afgenomen. NB2 : Er moet voor worden gezorgd dat het totale aantal vrouwen dat in het bedrijf werkzaam is, tussen T0 en T1, niet is afgenomen.

Fase 4: actieplan

Actieplan Maak kennis met Actiris en eventueel met de RSZ om de strategie te valideren.

Fase 5: opvolging en monitoring

Lancering van het project (eind 2021 - begin 2022) na de afsluiting van het « proefproject voor uitgebreide werkgelegenheid » en de betaling van de premies ; - informatiesessies en follow-up. Conclusie De diensten zijn bereid om in een « toekomstig Brussels werkgelegenheidsproject » de parameters betreffende gelijke kansen « mannen/vrouwen » toe te voegen en de bedrijven aan te moedigen om bij voorrang meer vrouwen of mannen aan te werven

Ce projet devra être soutenu par la direction et encouragé financièrement par la Région de Bruxelles- Capitale.

III.25. Parking.brussels, SA Agence de stationnement de la Région Bruxelles-Capitale

Nihil

III.26. SA Port de Bruxelles

AB 04.001.07.06.1211 Formations et développement

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

En 2019, des formations ont été dispensées à 103 membres du personnel, dont 76 hommes (54,29 %) et 27 femmes (19,29 %).

Il faut savoir que le Port compte un effectif total de 130 membres, soit 88 hommes et 42 femmes.

Étape 2 : analyse

Le Port fait appel à des métiers spécifiques qui sont généralement exercés par des hommes. Au niveau des ouvrages d'art, nous occupons déjà une éclusière mais, du côté des ouvriers, nous n'avons encore aucune femme travaillant comme électricienne ou autre fonction similaire. On ne peut pas parler d'écart de genre, car tous nos emplois sont déclarés accessibles à tous les genres.

La prédominance des hommes parmi les postes occupés explique que la majorité des formations sont suivies par du personnel masculin. Différentes sortes de formations sont proposées, qu'elles soient techniques ou plus spécifiques.

Toutes ces formations sont accessibles aux deux genres.

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

Veiller à offrir des formations suffisamment diversifiées afin que les personnes de chaque sexe soient également susceptibles d'en bénéficier.

in de activiteitensectoren waar discriminatie zou worden waargenomen. Dit project zal moeten worden ondersteund door het management en financieel worden aangemoedigd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

III.25. Parking.brussels, NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

Nihil

III.26. NV Haven van Brussel

BA 04.001.07.06.1211 Opleidingen en ontwikkeling

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

In 2019 werden 103 personeelsleden opgeleid waaronder 76 mannen (54,29 %) en 27 vrouwen (19,29 %) waren.

Rekening houdend dat de Haven een totaal aantal van 130 personeelsleden bedraagt waaronder 88 mannen en 42 vrouwen.

Fase 2 : analyse

In de Haven zijn er specifieke beroepen die over het algemeen bezet zijn door een man, op de kunstwerken hebben wij al een sluisvrouw maar bij de arbeiders hebben wij nog geen vrouwelijke electricien of dergelijke. Wij kunnen niet spreken van genderkloof want alle betrekkingen worden open verklaart voor alle gender types.

Met als gevolg dat de meeste opleidingen worden ingenomen door het mannelijk personeel. En daardoor verschillende soorten opleidingen aanbod komen. Technische en meer specifieke opleidingen.

Alle opleidingen worden zowel aangeboden voor beide sekse.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat er voldoende gediversifieerde opleidingen worden aangeboden zodat elk geslacht evenveel kans maakt om een opleiding te volgen.

Étape 4: plan d'action

Le plan d'action n'a pas pour objectif d'atteindre l'équilibre parfait entre les hommes et les femmes dans les différentes formations, mais plutôt de sensibiliser aux questions d'égalité les personnes chargées d'élaborer le catalogue de formations.

- Proposer davantage de formations qui soient intéressantes pour les hommes et les femmes.
- Offrir un catalogue de formations régionales.
- Entretenir un contact plus personnel pour mieux prendre en compte le besoin de sensibilisation du personnel féminin.

Étape 5: suivi et monitoring

- Le prochain plan de formation doit porter sur une présence d'au moins 85 % tant pour les femmes que pour les hommes.
- Le catalogue de formations doit être suffisamment développé et complet, au même titre que le catalogue régional.
- Chaque membre du personnel doit suivre au moins une formation par an.

III.27. SCRL Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 02.202.33.01.8300 Octrois de crédits aux ménages

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

En 2019, 839 actes de crédit ont été signés. 448 actes ont été signés par des personnes isolées ou monoparentales représentées par des femmes dans 71 % des cas. Si l'on applique la répartition hommes-femmes aux 839 actes, les statistiques indiquent 39 % pour les hommes et 61 % pour les femmes.

Étape 2: analyse

Dans le cours de l'année 2019, un plan d'action a été mis en place pour renforcer l'information des ménages. Ces mesures ont porté leurs fruits, 839 crédits ont été accordés cette année, soit une augmentation de 8 % par rapport à 2018, malgré la difficulté du contexte socio-économique des ménages bruxellois et l'enchérissement des prix de l'immobilier.

Fase 4: actieplan

Het actieplan heeft niet de bedoeling om de verschillende opleidingen perfect M/V evenwicht te bekomen, maar wel om te sensibiliseren over gelijkheid bij het uitwerken van een opleidingscatalogus.

- Meer opleidingen aanbieden die aantrekkelijker zijn voor beide sekse M/V.
- Regionale opleidingscatalogus aanbieden.
- Meer persoonlijk contact op de behoef na te gaan om het vrouwelijker geslacht te sensibiliseren.

Fase 5: opvolging en monitoring

- Volgende opleidingsplan moet de aanwezigheid percentage voor zowel man als vrouw minimaal 85 % bedragen.
- De opleidingscatalogus moet voldoende ontwikkeld en volledig zijn samen met die op het regionale vlak die op het regionale vlak.
- Elke personeelslid moet minimaal 1 opleiding gevolgd hebben per jaar.

III.27 CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

BA 02.202.33.01.8300 Kredietverleningen aan gezinnen

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

In 2019, werden 839 akten ondertekend. 448 akten werden ondertekend door alleenstaanden of eenoudergezinnen die in 71 % van de gevallen door vrouwen werden vertegenwoordigd. Als we de verdeling tussen de geslachten op de 839 akten toepassen, laten de statistieken 39 % zien voor mannen en 61 % voor vrouwen.

Fase 2: analyse

In de loop van 2019 is een actieplan opgesteld om de informatievoorziening aan huishoudens te versterken. Deze maatregelen hebben hun vruchten afgeworpen: dit jaar werden 839 leningen toegekend, een stijging van 8 % ten opzichte van 2018, ondanks de moeilijke sociaal-economische context van de Brusselse gezinnen en de stijging van de vastgoedprijzen.

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

Pas de recommandation.

Étape 4: plan d'action

Pas d'application.

Étape 5: suivi et monitoring

Suivi de la répartition en 2020.

AB 01.101.07.01.1111
Rémunération suivant les barèmes

AB 01.101.07.02.1112
Autres éléments de la rémunération

AB 01.101.07.03.1120
Cotisations sociales à charge des employeurs

AB 01.101.07.04.1131
Allocations directes

AB 01.101.07.05.1140
Salaires en nature

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

Extrait : Bilan social du Fonds du logement.

Étape 2: analyse

L'exercice 2019 indique que les femmes représentent 60 % du nombre moyen d'équivalents temps plein. Lorsque l'on considère la masse salariale, le ratio diminue légèrement à 56 %.

En outre la parité est respectée au niveau du comité de direction de l'entreprise composé de quatre directeurs.

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

Pas de recommandation particulière à l'heure actuelle. Cependant, si une variation significative (>15 %) du ratio « Total en équivalents temps plein (ETP) » devait être observée en 2020, une analyse pourrait être initiée au service RH pour déterminer les raisons.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen aanbeveling.

Fase 4: actieplan

Niet van toepassing.

Fase 5: opvolging en monitoring

Monitoring van de verdeling in 2020

BA 01.101.07.01.1111
Bezoldiging volgens weddeschalen

BA 01.101.07.02.1112
Overige bezoldigingselementen

BA 01.101.07.03.1120
Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers

BA 01.101.07.04.1131
Directe toelagen

BA 01.101.07.05.1140
Lonen in natura

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

Uittreksel : Sociale balans van het Woningfonds.

Fase 2: analyse

Boekjaar 2019 geeft aan dat vrouwen 60 % van het gemiddelde aantal VTE vertegenwoordigen. Als we kijken naar de totale loonlijst, daalt de verhouding licht tot 56 %.

Bovendien wordt de pariteit gerespecteerd op het niveau van het managementcomité van de vennootschap, dat bestaat uit vier bestuurders.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen specifieke aanbeveling op dit moment. Indien echter in 2020 een significante variatie (>15 %) in de « Totaal in voltijdse equivalenten (VTE) » ratio zou worden waargenomen, zou in de HR-afdeling een analyse kunnen worden geïnitieerd om de redenen hiervoor vast te stellen.

Étape 4: plan d'action

Pas d'application.

Étape 5: suivi et monitoring

Suivi des ratios lors de la publication du bilan social de l'exercice 2020.

AB 02.404.03.02.7632

AB 02.403.03.02.7632

AB 02.402.03.01.7632

Vente logements et terrains aux ménages

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

La vente d'un bien immobilier est conclue avec le premier demandeur qui a fait une offre de vente confirmée par un financement. Les chiffres pour 2019 montrent que sur les 98 actes signés par des personnes seules ou des familles monoparentales, 59 actes ont été signés par des femmes, soit 60 %. Pour information : en 2019, 147 actes ont été signés au total.

Étape 2: analyse

Parmi les 147 actes authentiques, 70 % des ménages avaient des revenus relevant des barèmes du logement social, 18 % disposaient de revenus modestes et 12 % de revenus moyens.

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

Pas de recommandation particulière à l'heure actuelle. Le Fonds remplit sa mission de rendre le droit au logement accessible aux familles plus fragiles d'un point de vue économique.

Étape 4: plan d'action

Pas d'application.

Étape 5: suivi et monitoring

Suivi des statistiques de ventes en 2020.

III.28. SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 01.001.33.03.8300

Prêts et avances accordés au personnel

Fase 4: actieplan

Niet van toepassing.

Fase 5: opvolging en monitoring

Monitoring van de ratio's bij de publicatie van de sociale balans over het.

BA 02.404.03.02.7632

BA 02.403.03.02.7632

BA 02.402.03.01.7632

Verkoop van woningen en terreinen aan gezinnen

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

De verkoop van een woning wordt afgesloten met de eerste aanvrager die een door financiering bevestigd koopaanbod heeft gedaan. Uit de cijfers voor 2019 blijkt dat van de 98 akten die door alleenstaanden of eenoudergezinnen zijn ondertekend, 59 akten door vrouwen zijn ondertekend, d.w.z. 60 %. Ter informatie : in 2019 werden in totaal 147 akten ondertekend

Fase 2: analyse

Van de 147 authentieke aktes beschikte 70 % van de gezinnen over een inkomen dat voldeed aan de voorwaarden van de sociale huisvesting, 18 % over een bescheiden inkomen en 12 % over een middelgroot inkomen.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen specifieke aanbeveling op dit moment. Het Fonds vervult zijn opdracht om het recht op huisvesting toegankelijk te maken voor economisch zwakkere gezinnen.

Fase 4: actieplan

Niet van toepassing.

Fase 5: opvolging en monitoring

Monitoring van de verkoopstatistieken in 2020.

III.28. NV Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij

BA 01.001.33.03.8300

Leningen en voorschotten toegestaan aan het personeel

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

Allocation de base de catégorie 3, obligation d'effectuer l'analyse de genre.

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

La Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) est une institution pararégionale de type B de la Région de Bruxelles-Capitale. Il s'agit d'un organisme régional chargé du logement social, qui contrôle les sociétés immobilières de service public (SISP) conformément au Code du Logement.

Au sein de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale, il existe un service social dont l'objectif est, d'une part, d'apporter aux salariés l'aide matérielle et morale dont ils peuvent avoir besoin et, d'autre part, de contribuer au bien-être et à l'épanouissement culturel du personnel, tant dans sa vie professionnelle que privée. Le service social est financé par une caisse de prévoyance créée spécialement à cet effet.

L'aide matérielle et morale apportée par le service social de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale peut consister en l'octroi d'une aide financière ou matérielle, soit sous forme de prêt, soit sous forme d'aide non remboursable.

Les demandes d'aide financière ou matérielle doivent être adressées directement et sous enveloppe fermée au président du Comité, qui, après les vérifications nécessaires, présentera le rapport lors d'une réunion du Comité de gestion. Tous les cas sont examinés de manière anonyme et la plus grande discrétion est observée.

Les opérations financières sont effectuées par le service comptable, sous l'autorité du directeur général.

L'année 2020 n'étant pas encore clôturée, nous examinerons les données pour 2019.

L'effectif du SLRB était au 31 décembre 2019 :

En termes de sexe :

- 61 hommes – 94 femmes (39,35 % d'hommes et 60,65 % de femmes)

En termes de niveau :

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

Basisallocatie uit categorie 3, verplichting om genderanalyse op te maken.

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

De Brusselse Gewestelijke Huisvestings-maatschappij (BGHM) is een para-regionale instelling van het type B van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is een regionale instelling belast met sociale huisvesting, die de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's) controleert aan de hand van de Huisvestingscode.

Binnen de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij is er een sociale dienst, met als doel enerzijds de werknemers de materiële en morele bijstand verlenen die ze nodig kunnen hebben, en anderzijds bijdragen tot het welzijn en culturele ontwikkeling van het personeel, zowel in hun beroeps- als privéleven. De sociale dienst wordt gefinancierd door een speciaal voor dit doel opgericht voorzieningsfonds.

De materiële en morele bijstand van de sociale dienst van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij kan bestaan uit de toekenning van financiële of materiële steun, hetzij in de vorm van leningen, hetzij in de vorm van niet-terugvorderbare steun.

Verzoeken voor financiële of materiële steun moeten, rechtstreeks en in verzegelde enveloppe, worden gericht aan de voorzitter van het Comité, die na het nodige onderzoek het verslag op een vergadering van het beheerscomité voorlegt. Alle gevallen worden anoniem onderzocht, en er geldt uiterste discretie.

De financiële verrichtingen worden uitgevoerd door de boekhouddienst, onder het gezag van de Directeur-Generaal.

Daar het jaar 2020 nog niet afgesloten is, zullen wij de gegevens van 2019 onderzoeken.

Het personeelsbestand van de BGHM bedroeg op 31 december 2019 :

Op vlak van gender :

- 61 mannen – 94 vrouwen (39,35 % mannen, ten opzichte van 60,65 % vrouwen)

Op vlak van niveau :

- 50 femmes au niveau A = diplôme universitaire ou équivalent (32,26 %)
- 21 femmes au niveau B = diplôme d'études supérieures ou équivalent (13,55 %)
- 14 femmes au niveau C = enseignement secondaire supérieur ou équivalent (9,03 %)
- 7 femmes au niveau D = diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou sans diplôme (4,52 %)
- 2 femmes, en tant que stagiaires (aucun niveau attribué) (1,29 %)
- 35 hommes au niveau A = diplôme universitaire ou équivalent (22,58 %)
- 12 hommes au niveau B = diplôme d'études supérieures ou équivalent (7,74 %)
- 11 hommes au niveau C = enseignement secondaire supérieur ou équivalent (7,09 %)
- 2 hommes au niveau D = diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou pas de diplôme (1,29 %)
- 1 homme, en tant que stagiaire (aucun niveau attribué) (0,65 %)

En termes d'âge :

- 2 femmes de moins de 24 ans (1,29 % représentant la tranche d'âge des moins de 24 ans)
- 10 hommes et 21 femmes dans la tranche d'âge de 25 à 34 ans (20 % représentant la tranche d'âge de 25 à 34 ans = 6,45 % d'hommes et 13,55 % de femmes)
- 22 hommes et 32 femmes dans la tranche d'âge de 35 à 44 ans (34,83 % représentant la tranche d'âge de 35 à 44 ans = 14,19 % d'hommes et 20,64 % de femmes)
- 16 hommes et 24 femmes dans la tranche d'âge de 45 à 54 ans (25,80 % représentant la tranche d'âge de 45 à 54 ans = 10,32 % d'hommes et 15,48 % de femmes)
- 7 hommes et 7 femmes dans la tranche d'âge de 55 à 59 ans (9,04 % représentant la tranche d'âge de 45 à 54 ans = 4,52 % d'hommes et 4,52 % de femmes)
- 6 hommes et 8 femmes, âgés de plus de 60 ans. (9,04 % représentant la tranche d'âge des plus de 60 ans = 3,88 % d'hommes et 5,16 % de femmes)

En termes d'état civil :

- 5 hommes sont séparés de fait (3,23 %)
- 22 femmes et 25 hommes sont mariés (30,32 % dont 14,19 % de femmes et 16,13 % d'hommes)
- 6 femmes et 4 hommes sont divorcés (6,45 % dont 3,87 % de femmes et 2,58 % d'hommes)
- 53 femmes et 19 hommes sont célibataires (46,45 % dont 34,19 % de femmes et 12,26 % d'hommes)
- 1 femme est veuve (0,65 %)

- 50 vrouwen op niveau A = universitair diploma of gelijkgesteld (32,26 %)
- 21 vrouwen op niveau B = hogeschool diploma of gelijkgesteld (13,55 %)
- 14 vrouwen op niveau C = hoger secundair diploma of gelijkgesteld (9,03 %)
- 7 vrouwen op niveau D = lager secundair diploma of geen diploma (4,52 %)
- 2 vrouwen, als stagiaires (geen toegekend niveau) (1,29 %)
- 35 mannen op niveau A = universitair diploma of gelijkgesteld (22,58 %)
- 12 mannen op niveau B = hogeschool diploma of gelijkgesteld (7,74 %)
- 11 mannen op niveau C = hoger secundair diploma of gelijkgesteld (7,09 %)
- 2 mannen op niveau D = lager secundair diploma of geen diploma (1,29 %)
- 1 man, als stagiair (geen toegekend niveau) (0,65 %)

Op vlak van leeftijd :

- 2 vrouwen, jonger dan 24 jaar (1,29 % in de leeftijdsgroep jonger dan 24 jaar)
- 10 mannen en 21 vrouwen in de leeftijdsgroep 25 tot 34 jaar (20 % in de leeftijdsgroep 25 tot 34 jaar = 6,45 % mannen en 13,55 % vrouwen)
- 22 mannen en 32 vrouwen in de leeftijdsgroep 35 tot 44 jaar (34,83 % in de leeftijdsgroep 35 tot 44 jaar = 14,19 % mannen en 20,64 % vrouwen)
- 16 mannen en 24 vrouwen in de leeftijdsgroep van 45 tot 54 jaar (25,80 % in de leeftijdsgroep van 45 tot 54 jaar = 10,32 % mannen en 15,48 % vrouwen)
- 7 mannen en 7 vrouwen in de leeftijdsgroep van 55 tot 59 jaar (9,04 % in de leeftijdsgroep van 45 tot 54 jaar = 4,52 % mannen en 4,52 % vrouwen)
- 6 mannen en 8 vrouwen, ouder dan 60 jaar. (9,04 % in de leeftijdsgroep ouder dan 60 jaar = 3,88 % mannen en 5,16 % vrouwen)

Op vlak van burgerlijke staat :

- 5 mannen zijn feitelijk gescheiden (3,23 %)
- 22 vrouwen en 25 mannen zijn gehuwd (30,32 % waarvan 14,19 % vrouwen en 16,13 % mannen)
- 6 vrouwen en 4 mannen zijn wettelijk gescheiden (6,45 % waarvan 3,87 % vrouwen en 2,58 % mannen)
- 53 vrouwen en 19 mannen zijn ongehuwd (46,45 % waarvan 34,19 % vrouwen en 12,26 % mannen)
- 1 vrouw is weduwe (0,65 %)

- 12 femmes et 8 hommes sont cohabitants légaux (12,90 % dont 7,74 % de femmes et 5,16 % d'hommes)

Il y a 4 personnes pour lesquelles un prêt a été accordé en 2019. Vous trouverez ci-dessous un aperçu plus détaillé de ces derniers :

Il y a eu 3 hommes (1,94 % de la population active totale) et 1 femme (0,65 % de la population active totale) :

- Homme A : 40 ans – divorcé de fait et 3 enfants - niveau A
- Homme B : 63 ans – divorcé et 1 enfant à charge - niveau A
- Homme C : 64 ans – marié et 1 épouse à charge - niveau C
- Femme A : 52 ans – célibataire et 1 enfant à charge - niveau A

Il y a eu également 115 demandes de remboursement de certificats médicaux, de 72 femmes (dont 22 avec des enfants à charge) et 43 hommes (dont 20 avec des enfants à charge) au cours du 1^{er} trimestre 2019.

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement de leurs frais dentaires : 19 - dont 8 avec enfant(s) à charge.

Nombre d'hommes actifs ayant demandé un remboursement de frais dentaires : 15 - dont 4 avec enfant(s) à charge.

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement de lunettes/verres : 3 - dont 1 avec enfant(s) à charge.

Nombre d'hommes actifs ayant demandé le remboursement de lunettes/lentilles : 1 - n'ayant pas d'enfant à charge.

Au cours du 2^e trimestre 2019, 122 demandes de remboursement de certificats médicaux ont été déposées, dont 76 par des femmes (dont 35 avec enfant(s) à charge) et 46 par des hommes (dont 26 avec enfant(s) à charge).

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement des frais dentaires : 5 - dont 2 avec enfant(s) à charge.

Nombre d'hommes actifs ayant demandé le remboursement de leurs frais dentaires : 8 - dont 6 avec enfant(s) à charge.

- 12 vrouwen en 8 mannen zijn wettelijk samenwonend(e) (12,90 % waarvan 7,74 % vrouwen en 5,16 % mannen)

Er waren 4 personen, waarvoor er in 2019 een lening liep. Hieronder kunt u een meer gedetailleerd beeld van hen krijgen :

Het gaat hier om 3 mannen (1,94 % van het totale personeelsbestand) en 1 vrouw (0,65 % van het totale personeelsbestand) :

- Man A : 40 jaar – feitelijk gescheiden en 3 kinderen – A-niveau
- Man B : 63 jaar – wettelijk gescheiden en 1 kind ten laste – A-niveau
- Man C : 64 jaar – gehuwd en vrouw ten laste – C-niveau
- Vrouw A : 52 jaar – ongehuwd en 1 kind ten laste – A-niveau

Er waren tevens 115 aanvragen van terugbetalingen van medische attesten, 72 vrouwen (waarvan 22 met kinderen ten laste) en 43 mannen (waarvan 20 met kinderen ten laste) in het 1^e trimester van 2019.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 19 - waarvan 8 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve mannen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 15 - waarvan 4 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen : 3 – waarvan 1 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve mannen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen : 1 – die geen kind(eren) ten laste had.

Er waren 122 aanvragen van terugbetalingen van medische attesten, 76 vrouwen (waarvan 35 met kinderen ten laste) en 46 mannen (waarvan 26 met kinderen ten laste) in het 2^e trimester van 2019.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 5 - waarvan 2 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve mannen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 8 - waarvan 6 met kind(eren) ten laste.

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement de lunettes/verres : 4 - dont 3 avec enfant(s) à charge.

Aucun homme n'a demandé le remboursement des frais de lunettes/lentilles au cours du 2^e trimestre 2019.

Il y a eu 124 demandes de remboursement de certificats médicaux, 73 par des femmes (dont 28 avec des enfant(s) à charge) et 51 par des hommes (dont 22 avec des enfant(s) à charge) au cours du 3^e trimestre 2019.

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement de leurs frais dentaires : 13 - dont 6 avec enfant(s) à charge

Nombre d'hommes actifs ayant demandé un remboursement de frais dentaires : 4 - dont 2 avec enfant(s) à charge.

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement de lunettes/verres : 4 - dont 2 avec enfant(s) à charge.

Nombre d'hommes actifs ayant demandé le remboursement de lunettes/lentilles : 3 - dont 2 avec enfant(s) à charge.

Enfin, pour le dernier trimestre 2019, il n'y a eu que 72 demandes de remboursement de certificats médicaux, 46 par des femmes (dont 27 avec enfant(s) à charge) et 26 par des hommes (dont 14 avec enfant(s) à charge).

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement des frais dentaires : 8 - dont 6 avec enfant(s) à charge.

Nombre d'hommes actifs ayant demandé le remboursement de leurs frais dentaires : 3 - dont 2 avec enfant(s) à charge.

Nombre de femmes actives ayant demandé le remboursement de lunettes/verres : 6 - dont 4 avec enfant(s) à charge.

Aucun homme n'a demandé le remboursement des frais de lunettes/lentilles au cours du dernier trimestre 2019.

Comme l'analyse serait trop longue, nous nous concentrons uniquement dans cette fiche sur l'analyse des prêts proposés.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen : 4 – waarvan 3 met kind(eren) ten laste.

Er hebben geen mannen een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen in het 2^e trimester van 2019.

Er waren 124 aanvragen van terugbetalingen van medische attesten, 73 vrouwen (waarvan 28 met kinderen ten laste) en 51 mannen (waarvan 22 met kinderen ten laste) in het 3^e trimester van 2019.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 13 - waarvan 6 met kind(eren) ten laste

Aantal actieve mannen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 4 - waarvan 2 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen : 4 – waarvan 2 met kind(eren) ten laste

Aantal actieve mannen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen : 3 – waarvan 2 met kind(eren) ten laste.

Tot slot, voor het laatste trimester van 2019 waren er slechts 72 aanvragen van terugbetalingen van medische attesten, 46 vrouwen (waarvan 27 met kinderen ten laste) en 26 mannen (waarvan 14 met kinderen ten laste).

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 8 - waarvan 6 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve mannen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake tandartskosten : 3 - waarvan 2 met kind(eren) ten laste.

Aantal actieve vrouwen die een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen : 6 – waarvan 4 met kind(eren) ten laste.

Er hebben geen mannen een terugbetaling gevraagd hebben inzake kosten voor bril/lenzen in het laatste trimester van 2019.

Daar de analyse té lang zou zijn, focussen wij ons in deze fiche enkel op de analyse van de aangeboden leningen.

Étape 2: analyse

Chaque collaborateur a le droit de demander un prêt, quel que soit son sexe, sa langue, son âge ou son statut. Par statut, nous entendons le statut de fonctionnaire ou de collaborateur contractuel.

Les conclusions suivantes peuvent être tirées des données détaillées à l'étape 1 :

- Sur les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social, 3 étaient des hommes (75 %) et 1 était une femme (25 %) ;
- Sur les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social, 2 étaient séparés de fait ou divorcés, avaient un salaire de niveau A et avaient au moins 1 enfant à charge (50 %) ;
- Sur les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social, 1 était marié, avait une femme à charge et était par ailleurs payé à un salaire inférieur de niveau C (25 %) ;
- Sur les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social, 1 était célibataire, avec un salaire de niveau A et 1 enfant à charge (25 %) ;
- Sur les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social, 3 étaient au niveau A (75 %), 2 étaient des hommes (50 %) et 1 était une femme (25 %) et 1 était au niveau C (25 %) ;
- Sur les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social, 3 personnes avaient au moins 1 enfant à charge (75 %), soit 2 hommes (50 %) et 1 femme (25 %) et 1 personne avait son épouse à charge (25 %) ;
- Les 4 membres du personnel pour lesquels il y a eu un prêt social étaient tous dans la tranche d'âge de 40 ans et plus (100 %).

Après une première observation de l'étape 1, nous pouvons affirmer que l'assistance matérielle et morale fournie par le service social de la Société de Logement de la Région de Bruxelles-Capitale peut être demandée par tout membre du personnel (statutaire et contractuel). Ces informations sont disponibles sur l'intranet du SLRB et dans le règlement de travail. Les membres du personnel peuvent également obtenir de plus amples informations auprès du département des ressources humaines.

On peut donc conclure que les hommes et les femmes travaillant au SLRB ont accès à ces informations.

Ensuite, examinons l'état civil des membres du personnel qui ont demandé un prêt. Il apparaît que deux hommes soient divorcés ou séparés de fait et qu'ils aient

Fase 2: analyse

Elke medewerker heeft recht op het aanvragen van een lening, ongeacht geslacht, taal, leeftijd of statuut. Met statuut bedoelen wij, het statuut als statutaire ambtenaar of contractuele medewerker.

Volgende conclusies kunnen wij nemen uit de gegevens die terug te vinden zijn, in stap 1 :

- Van de 4 medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, waren er 3 mannen (75 %) en 1 vrouw (25 %) ;
- Van de 4 medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, waren er 2 die feitelijk of wettelijk gescheiden leven, een salaris van niveau A hadden en minstens 1 kind ten laste hadden (50 %) ;
- Van de 4 medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, was er 1 iemand gehuwd, die zijn vrouw ten laste had, en tevens volgens een lager salaris van niveau C werd betaald (25 %) ;
- Van de 4 medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, was er 1 iemand ongehuwd, die een salaris van niveau A had en die 1 kind ten laste had (25 %) ;
- Van de 4 medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, waren er 3 personen van niveau A (75 %) nota bene 2 mannen (50 %) en 1 vrouw (25 %) en 1 persoon van niveau C (25 %) ;
- Van de 4 medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, waren er 3 personen die minstens 1 kind ten laste hadden (75 %) nota bene 2 mannen (50 %) en 1 vrouw (25 %) en tevens 1 persoon met zijn vrouw ten laste (25 %) ;
- Alle 4 de medewerkers waarvoor er een terugbetaling van een sociale lening liep, zaten in de leeftijdscategorie van 40 jaar en ouder (100 %).

Na een eerste observatie van stap 1 kunnen we stellen dat de materiële en morele bijstand van de sociale dienst van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij door elke medewerker (statutair en contractueel) kan aangevraagd worden. Deze informatie is terug te vinden op het intranet van de BGHM en in het arbeidsreglement. Medewerkers kunnen daarover tevens meer informatie verkrijgen bij de personeelsdienst.

Er kan dus geconcludeerd worden dat zowel mannen, als vrouwen ; werkzaam bij de BGHM toegang hebben tot deze informatie.

Laten we vervolgens de burgerlijke staat van de personeelsleden, die een lening hebben aangevraagd, eens bekijken. Het blijkt dat twee mannen zich in een situatie

également au moins un enfant à charge. Le fait qu'ils ne disposent que d'un seul revenu peut expliquer la demande de prêt social auprès de l'employeur. En raison de la protection de la vie privée, nous ne pouvons pas donner de détails, mais en général, on peut dire qu'en cas de divorce, une personne connaîtra une (forte) baisse de son niveau de vie, car elle doit souvent payer divers frais fixes, tels que le loyer/prêt, les impôts, la nourriture, les vêtements, l'électricité, l'eau et autres.

En outre, les chiffres ci-dessus montrent également que deux hommes et une femme forment une famille monoparentale. L'analyse est donc nécessaire : les discriminations auxquelles sont soumises les familles monoparentales sont nombreuses et ont des sources différentes. D'un point de vue juridique, la Cour constitutionnelle, dans un arrêt du 30 janvier 2007, a établi l'existence d'une inégalité entre, d'une part, la veuve ou le veuf non marié et le père ou la mère célibataire avec un ou plusieurs enfants à charge et, d'autre part, la mère ou le père divorcé avec un ou plusieurs enfants à charge. Les premiers bénéficiaient d'un avantage fiscal qui n'était pas accordé aux seconds.

Selon une étude de Stabel, la Belgique comptait 4 948 398 ménages privés au 1^{er} janvier 2019, dont 1 718 738 personnes seules et 489 175 familles monoparentales (respectivement 35 % et 10 %), soit un total de 2 207 913 ménages (45 %). La Région de Bruxelles-Capitale compte le plus grand nombre de ménages monoparentaux et unipersonnel, soit 58 % des 551.243 ménages privés bruxellois.

La Région de Bruxelles-Capitale compte 12 % de familles monoparentales et 46 % de célibataires. La majorité de ces familles monoparentales sont des femmes. Les statistiques montrent que les difficultés rencontrées dans les familles monoparentales varient selon que le ménage est masculin ou féminin. Compte tenu de ce qui précède, il ne nous semble pas vraiment opportun de mettre en place une politique spécifique pour les familles monoparentales, mais de faire des propositions pour les personnes menacées de pauvreté, tant pour les hommes que pour les femmes.

Une autre observation que nous voyons à l'étape 1 est que l'homme marié de 64 ans qui est payé selon le niveau C a sa femme comme personne à charge. La femme de cet homme étant une femme au foyer, il est important de se rappeler que ce statut n'est pas reconnu ni valorisé au sein de notre société et est donc associé à une vulnérabilité financière.

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

Après analyse, nous pouvons conclure que les recommandations peuvent être mises en œuvre dans deux domaines différents.

van een wettelijke of feitelijke scheiding bevinden, en deze hebben tevens minstens 1 kind ten laste. Het feit dat zij slechts 1 inkomen hebben, kan een verklaring zijn voor het aanvragen van een sociale lening bij de werkgever. Door de bescherming van de privacy kunnen wij geen details geven, maar algemeen kan er wel gesteld worden dat iemand in geval van een echtscheiding een (scherpe) daling van zijn of haar levensstandaard zal ondervinden, daar deze veelal alleen dient op te draaien voor verschillende vaste kosten, zoals het betalen van huur/lening, belastingen, voedsel, kleding, elektriciteitskosten, water en dergelijke.

Daarnaast blijkt ook uit bovenstaande cijfers dat twee mannen en één vrouw een eenoudergezin vormen. De analyse is dus noodzakelijk : de discriminatie waaraan éénoudergezinnen onderhevig zijn, is talrijk en van verschillende oorsprong. Op juridisch vlak heeft het Grondwettelijk Hof in een uitspraak van 30 januari 2007 een ongelijkheid vastgesteld tussen enerzijds de niet hertrouwde weduwe of weduwnaar en de alleenstaande vader of moeder, met een of meer kinderen ten laste, en anderzijds de gescheiden moeder of vader met een of meer kinderen ten laste. De eerste heeft een belastingvoordeel genoten dat niet aan de tweede is toegekend.

Volgens een studie van Stabel telde België op 1 januari 2019 4.948.398 privé-huishoudens, waarvan 1.718.738 alleenstaanden en 489.175 eenoudergezinnen (respectievelijk 35 % en 10 %), d.w.z. in totaal 2.207.913 huishoudens (45 %). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt hierbij de meeste eenpersoons- en eenoudergezinnen, namelijk 58 % van de 551.243 privé-huishoudens in Brussel.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt 12 % van de eenoudergezinnen en 46 % van de alleenstaanden. De meerderheid van deze eenoudergezinnen zijn vrouwen. Uit de statistieken blijkt dat de moeilijkheden die in eenoudergezinnen worden ondervonden, verschillen naargelang het om een mannelijk of een vrouwelijk huishouden gaat. In het licht van het bovenstaande lijkt het ons niet echt gepast om een specifiek beleid voor eenoudergezinnen op te zetten, maar om voorstellen te doen voor mensen die in armoede dreigen te vervallen, zowel voor mannen als voor vrouwen.

Een andere vaststelling dat we in stap 1 zien, is dat de getrouwde man van 64 jaar die betaald wordt volgens niveau c zijn vrouw ten laste heeft. Aangezien de vrouw van deze man een huisvrouw is, is het belangrijk om eraan te herinneren dat deze status niet erkend of gewaardeerd wordt binnen onze maatschappij en dus gepaard gaat met financiële kwetsbaarheid.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Na de analyse kunnen wij vaststellen dat de aanbevelingen op 2 verschillende vlakken kunnen uitgevoerd worden.

D'une part, nous formulons des recommandations concernant l'expérience du service social par nos membres du personnel, en particulier :

- Organiser une enquête sur les connaissances actuelles du service social par nos membres du personnel (cette enquête pourrait également nous en dire plus sur les besoins des hommes et des femmes travaillant au SLRB) ;
- Mise en place d'une campagne de communication pour fournir des informations plus directement aux membres du personnel ;
- Déployer la fonction de conseil du département des ressources humaines ;
- Essayer de toucher le plus grand nombre possible de membres du personnel en partageant des expériences réelles.

En outre, nous avons également pensé à une recommandation plus globale concernant l'observation que nous avons faite à l'étape 2, à savoir que le fardeau financier est plus lourd pour les familles monoparentales ou les familles n'ayant qu'un seul revenu. D'un point de vue social, il n'est pas surprenant que les familles monoparentales soient victimes d'une autre forme de discrimination, celle-ci en relation avec la pauvreté, notamment en raison d'une accumulation de charges financières qui dépassent rapidement le budget disponible : loyer, nourriture, chauffage, mais aussi frais de garde d'enfant(s), besoins scolaires ou médicaux. Le travail est sans aucun doute la meilleure solution contre la précarité, et le prêt du service social du SLRB peut être un soulagement pour les hommes ou les femmes en situation de famille monoparentale avec des enfants à charge. C'est pourquoi nous faisons également la recommandation suivante :

- Développer un projet pour sortir les membres du personnel de la pauvreté, ou pour s'assurer qu'ils ne tombent pas dans la pauvreté.

Étape 4: plan d'action

Objectif du plan d'action : Non pas pour atteindre un équilibre H/F parfait, mais pour essayer d'informer tout le monde sur les possibilités existantes et d'adapter la situation précaire éventuellement existante.

Concrètement, nous mènerons les actions suivantes (2020 – 2021) :

- Préparation + Publication d'un questionnaire pour un sondage sur les connaissances actuelles du service social de nos membres du personnel en collaboration avec le service des ressources humaines ;
- Organiser une réunion avec le service communication pour élaborer une campagne de communication ;

Enerzijds geven wij aanbevelingen inzake de beleving van de sociale dienst door onze medewerkers, met name :

- Organiseren van een peiling inzake de bestaande kennis van de sociale dienst van onze medewerkers (dit onderzoek zou ons tevens meer kunnen vertellen over de behoeften van de mannen en vrouwen die in de BGHM werkzaam zijn) ;
- Opmaken van communicatiecampagne om de informatie rechtstreeks te bezorgen aan de personeelsleden ;
- Uittrollen van het adviserend aspect van de personeelsdienst ;
- Trachten zoveel mogelijk medewerkers te bereiken door echte ervaringen te delen.

Daarnaast dachten wij ook aan een meer globalere aanbeveling inzake de constatacie die wij gemaakt hebben in stap 2, namelijk dat het financieel zwaarder is voor éénoudergezinnen of gezinnen met maar 1 inkomen. Op sociaal vlak is het niet verwonderlijk dat éénoudergezinnen het slachtoffer zijn van een andere vorm van discriminatie, dit in verband met armoede, met name door een opeenstapeling van financiële lasten die het beschikbare budget snel overschrijden : huur, voedsel, verwarming, maar ook kosten voor kinderopvang voor het kind(eren), school of medische noden. Werkgelegenheid is ongetwijfeld de beste oplossing tegen onzekerheid, en de lening van de sociale dienst van de BGHM kan een verademing zijn voor mannen of vrouwen in een éénoudergezinssituatie met kinderen ten laste. Vandaar dat wij ook de volgende aanbeveling doen :

- Project uitwerken om medewerkers uit de armoede te halen, of ervoor te zorgen dat ze er niet in vallen.

Fase 4: actieplan

Doel van het actieplan : Niet de bedoeling om een perfect M/V evenwicht te bekomen, maar wel om te trachten om iedereen te informeren over de bestaande mogelijkheden en de mogelijks bestaande precare situatie aanpassen.

Concreet zullen wij de volgende acties uitvoeren (2020 – 2021) :

- Opmaken + Publiceren van vragenlijst voor peiling inzake de bestaande kennis van de sociale dienst van onze medewerkers in samenwerking met de personeelsdienst ;
- Organiseren van vergadering met communicatiedienst om een communicatiecampagne uit te werken ;

- Organiser une réunion avec le responsable du département des ressources humaines pour discuter de la fonction de conseil du service des ressources humaines et la rendre visible à l'ensemble du personnel ;
- Nous recherchons des membres du personnel qui souhaitent partager leurs expériences et les publier sur l'intranet - sous réserve de leur consentement ! Il s'agit ici de savoir si les gens sont prêts à le faire, car c'est quelque chose de confidentiel, et peut-être que les gens ne veulent pas dévoiler cela à leurs collègues.
- Développement d'un projet pour sortir les membres du personnel de la pauvreté, ou pour s'assurer qu'ils ne tombent pas dans la pauvreté, et ce en coopération avec le service communication et un éventuel partenaire externe.

Étape 5: suivi et monitoring

Afin d'assurer le suivi du plan d'action, les indicateurs suivants peuvent être pris en compte :

- Analyser les résultats du questionnaire concernant les connaissances actuelles du service social de nos collaborateurs et prendre d'éventuelles mesures ;
- Campagne de communication approfondie ;
- Élaborer la fonction de conseil du service des ressources humaines qui est communiquée au personnel ;
- Réalisation de témoignages avec les membres de notre propre personnel ;
- Réalisation d'un projet pour sortir nos collaborateurs de la pauvreté ou pour ne pas les laisser y tomber.

III.29. SA BRUSOC

Nihil

III.30. SA BRUPARTNERS

AB 01.001.08.07.1211 Frais d'étude et de documentation

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

Cette allocation de base concerne les dépenses liées aux frais d'étude et documentation pour les membres du personnel de Brupartners.

Au 31 décembre 2019, Brupartners comptait parmi les membres du personnel 29 personnes.

- Organiseren van vergadering met de manager van de personeelsdienst om het adviserend aspect van de personeelsdienst te bespreken en vervolgens zichtbaar te maken naar het gehele personeelsbestand ;
- Zoeken van personeelsleden die hun ervaringen willen delen en deze publiceren op intranet – mits hun toestemming ! Aandachtspunt hierbij is, of mensen wel bereid zijn om dit te doen, daar dit toch wel iets persoonlijk is, en mogelijks willen de mensen dit niet zichtbaar maken naar hun collega's toe.
- Uitwerken van project om medewerkers uit de armoede te halen, of ervoor te zorgen dat ze er niet in vallen, en dit in samenwerking met de communicatiediensten en mogelijke externe partner.

Fase 5: opvolging en monitoring

Om de opvolging van het actieplan te verzekeren, kunnen volgende indicatoren in aanmerking genomen worden :

- Resultaten van de vragenlijst inzake de bestaande kennis van de sociale dienst van onze medewerkers analyseren en mogelijke acties ondernemen ;
- Uitgewerkte communicatiecampagne ;
- Uitgewerkte adviserende rol van de personeelsdienst die gecommuniceerd wordt naar het personeel ;
- Realiseren van testimonials bij onze eigen personeelsleden ;
- Realiseren van project om onze personeelsleden uit de armoede te halen of niet in te laten vallen.

III.29. NV BRUSOC

Nihil

III.30. NV BRUPARTNERS

BA 01.001.08.07.1211 Studie- en documentatiekosten

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

Deze basisallocatie heeft betrekking op uitgaven in verband met studie- en documentatiekosten voor de personeelsleden van Brupartners.

Op 31 december 2019 had Brupartners 29 personeelsleden.

Pour l'année 2019, il y a eu les dépenses suivantes :

– Van Dale dictionnaire (des accès)	1.470,15 euro
– Abonnements p.ex. Le soir, la libre Belgique,	
– de Standaard, De Tijd...	4.004,16 euro
– Achat des livres	2.983,19 euro
TOTAL	8.457,50 euro

Étape 2: analyse

Brupartners met à disposition des agents qui le souhaitent et qui le justifient pour leurs besoins professionnels les accès à Van Dale (dictionnaire électronique FR / NL).

Tout agent peut solliciter/proposer une demande d'acquisition de livres, d'ouvrages,... en justifiant l'utilité ou l'intérêt professionnels.

Brupartners met à disposition de tous les agents les journaux et revues périodiques faisant l'objet d'abonnements. Les publications presse sont également disponibles en ligne et sont donc accessibles à tous les membres du personnel.

Brupartners ne constate aucun impact de la politique de frais d'étude et en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Les dépenses d'ouvrages/livres sont liées aux besoins, aux matières et dossiers traités par chaque agent.

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

Suite à son analyse, Brupartners maintiendra ses frais d'études et de documentation en fonction des demandes des agents et des thématiques abordées au sein de Brupartners. En fonction des demandes des interlocuteurs sociaux, membres de Brupartners, certaines thématiques sont approfondies à l'aide de documentation et de livres spécifiques.

Étape 4: plan d'action

/

Étape 5: suivi et monitoring

/

AB 01.001.08.10.1211
Frais pour rapport annuel, publicité et promotion

Voor het jaar 2019 waren er de volgende uitgaven :

– Van Dale woordenboek (toegangen)	1.470,15 euro
– Abonnements bijv. Le soir, la libre	
– Belgique, de Standaard, De Tijd,...	4.004,16 euro
– Aankoop van boeken	2.983,19 euro
TOTAAL	8.457,50 euro

Fase 2: analyse

Brupartners geeft toegang tot Van Dale (elektronisch woordenboek FR/NL) aan beambten die dit wensen en die dit verantwoorden voor hun professionele behoeften.

Elke beambte kan de aankoop van boeken, werken,... aanvragen/voorstellen door het professionele nut of belang ervan te verantwoorden.

Brupartners stelt aan alle beambten de kranten en tijdschriften ter beschikking waarvoor een abonnement wordt genomen. Perspublicaties zijn ook online beschikbaar en dus toegankelijk voor alle personeelsleden.

Brupartners stelt geen enkele impact vast van het beleid op het gebied van studiekosten en in termen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De uitgaven voor werken/boeken zijn gekoppeld aan de behoeften, materies en dossiers die door elke beambte worden behandeld.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ingevolge zijn analyse zal Brupartners zijn studie- en documentatiekosten handhaven in functie van de aanvragen van de beambten en de thema's die binnen Brupartners aan bod komen. Afhankelijk van de vragen van de sociale partners, leden van Brupartners, worden bepaalde thema's diepgaand bestudeerd met behulp van specifieke documentatie en boeken.

Étape 4: plan d'action

/

Fase 5: opvolging en monitoring

/

BA 01.001.08.10.1211
Kosten voor jaarverslag, publiciteit en promotie

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

Afin de faire connaître son rôle, ses missions et ses activités, Brupartners développe une communication à destination de tous, notamment du grand public.

Pour l'année 2019, il y a eu les dépenses suivantes :

PUBLICITE ET ANNONCES :

– Coûts site Internet	988,91 euros
– Nouvelle identité	4.840,00 euro(s) euros
– Cartes de vœux	556,60 euros
– Pages blanches et jaunes (annuaire)	355,76 euros
– Achats des bics personnalisés	1.923,90 euros
TOTAL	8.665,17 euros

RAPPORT ANNUEL :

– Frais d'impression	3.858,57 euros
TOTAL	3.858,57 euros

MAGAZINES :

– 3 Magazines (n° 28/29/30)	9.924,78 euro
TOTAL	9.924,78 euro

Étape 2 : analyse

La majorité des frais de publicité en 2019 porte sur les travaux en lien avec la mise en place de la nouvelle identité visuelle de Brupartners et aux adaptations nécessaires sur le site Internet.

Brupartners publie également au minimum 3 fois par an (version papier et version électronique) le « Magazine de Brupartners », qui comporte dans chaque numéro un dossier consacré à un thème particulier, en lien avec la vie et l'actualité socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, Brupartners publie chaque année un rapport annuel présentant ses activités et les travaux menés par les interlocuteurs sociaux bruxellois pendant l'année écoulée.

Ces outils de communication sur les missions et activités de Brupartners sont transmis à l'ensemble de la base de données de Brupartners dans les respects du Règlement général sur la protection des données.

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

Om zijn rol, zijn opdrachten en zijn activiteiten bekend te maken, ontwikkelt Brupartners een communicatie die gericht is op iedereen, in het bijzonder op het grote publiek.

Voor het jaar 2019 waren er de volgende uitgaven :

RECLAME EN ADVERTENTIES :

– Kosten website	988,91 euro
– Nieuwe identiteit	4.840,00 euro
– Wenskaarten 556,60	euro
– Witte en Gouden Gids (telefoonboek)	355,76 euro
– Aankoop van gepersonaliseerde pennen	1.923,90 euro
TOTAAL	8.665,17 euro

JAARVERSLAG :

– Drukkosten	3.858,57 euro
TOTAAL	3.858,57 euro

TIJDSCHRIFTEN :

– 3 Tijdschriften (nrs. 28/29/30)	9.924,78 euro
TOTAAL	9.924,78 euro

Fase 2 : analyse

Het grootste deel van de reclamekosten in 2019 heeft betrekking op werkzaamheden in verband met de invoering van de nieuwe visuele identiteit van Brupartners en de noodzakelijke aanpassingen aan de website.

Brupartners geeft ook minstens 3 keer per jaar het « Tijdschrift van Brupartners » uit (papier en elektronische versie), waarvan elk nummer een dossier bevat dat gewijd is aan een specifiek thema in verband met het sociaaleconomische leven en actualiteit van het Brussels Hoofdstedelijk.

Slot publiceert Brupartners elk jaar een jaarverslag waarin het zijn activiteiten en de werkzaamheden van de Brusselse sociale partners in het afgelopen jaar uiteenzet.

Deze communicatiemiddelen over de opdrachten en activiteiten van Brupartners worden doorgegeven aan de hele gegevensbank van Brupartners, met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Brupartners ne constate aucun impact de la politique menée en matière de publicité et de promotion en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Suite à son analyse, Brupartners maintiendra sa politique de publicité et promotion, liée aux activités de Brupartners.

Étape 4: plan d'action

Étape 5: suivi et monitoring

AB 01.002.07.02.1211

AB 01.003.08.01.1211

AB 01.005.08.01.1211

AB 01.006.08.01.1211

Frais de formation du personnel

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

Les formations, individuelles et collectives, sont selon les cas, imposées par Brupartners, proposées par Brupartners ou sollicitées par les agents, en fonction de leurs besoins respectifs.

Au 31 décembre 2019, Brupartners comptait parmi les membres du personnel 29 personnes.

En 2019, Brupartners était composé de 15 hommes et 14 femmes.

Pour l'année 2019, il y a eu :

- 96 formations ;
- 267 participations au total dont 51 % femmes et 49 % hommes ;
- 34 formations sur 96 étaient payantes :
 - Les femmes ont utilisé environ 70 % de l'enveloppe budgétaire ;
 - Les hommes ont utilisé environ 30 % de l'enveloppe budgétaire.

Étape 2: analyse

Brupartners constate que les femmes ont proportionnellement utilisé d'avantage les budgets réservés aux formations que les hommes.

Brupartners stelt geen enkele impact vast van het gevoerde reclame- en promotiebeleid in termen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ingevolge zijn analyse zal Brupartners zijn reclame- en promotiebeleid handhaven, gekoppeld aan de activiteiten van Brupartners.

Fase 4: actieplan

Fase 5: opvolging en monitoring

BA 01.002.07.02.1211

BA 01.003.08.01.1211

BA 01.005.08.01.1211

BA 01.006.08.01.1211

Kosten voor de opleiding van het personeel

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

De zowel individuele als collectieve opleidingen worden, naargelang de gevallen, opgelegd door Brupartners, voorgesteld door Brupartners of gevraagd door de beambten, in functie van hun respectievelijke behoeften.

Op 31 december 2019 had Brupartners 29 personeelsleden.

In 2019 bestond Brupartners uit 15 mannen en 14 vrouwen.

Voor het jaar 2019 waren er :

- 96 opleidingen ;
- in het totaal 267 deelnames, waarvan 51 % vrouwen en 49 % mannen ;
- 34 van de 96 opleidingen waren betalend :
 - de vrouwen hebben ongeveer 70 % van de begrotingsenveloppe opgebruikt ;
 - de mannen hebben ongeveer 30 % van de begrotingsenveloppe opgebruikt.

Fase 2: analyse

Brupartners stelt vast dat de vrouwen verhoudingsgewijs meer opleidingsbudgetten hebben opgebruikt dan de mannen.

Cette différence s'explique par plusieurs facteurs :

- les chiffres et analyses liés au budget n'intègrent pas toutes les formations (formations gratuites) qui ont bénéficié tant aux hommes qu'aux femmes
- les formations payantes concernant le développement des compétences managériales sont généralement plus chères et Brupartners compte 6 postes de managers dont 4 sont occupés par des femmes. Ces femmes occupent ces postes depuis peu, nécessitant des formations spécifiques pour assumer au mieux leurs nouvelles responsabilités, ce qui explique un nombre de formations plus significatif en 2019 ;
- les nouveaux engagements à Brupartners durant cette période ont concerné plus de femmes que d'hommes. Les formations pour les nouveaux entrants sont généralement plus nombreuses que pour des agents en poste depuis plus longtemps.

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

Suite à son analyse, Brupartners maintiendra sa politique de formation. Avec des formations, tant individuelles que collectives, imposées quand Brupartners l'estime nécessaire pour les agents concernés, avec des formations proposées et avec une approche de responsabilisation des agents qui sont libres de solliciter ou proposer toute formation utile à leur fonction, Brupartners a mis en place une politique de formations qui répond aux différents besoins.

Étape 4: plan d'action

/

Étape 5: suivi et monitoring

/

III.31. VISIT.brussels

Nihil

III.32. SA Bruxelles Démontage

Nihil

Dit verschil kan door verschillende factoren worden verklaard :

- de begrotingscijfers en -analyses omvatten niet alle opleidingen (gratis opleidingen) die zowel mannen als vrouwen ten goede zijn gekomen ;
- de betalende opleidingen met betrekking tot de ontwikkeling van managementvaardigheden zijn over het algemeen duurder en Brupartners heeft 6 managementfuncties, waarvan er 4 door vrouwen worden bekleed. Deze vrouwen bekleeden deze functies slechts sinds kort en hebben specifieke opleidingen nodig om hun nieuwe verantwoordelijkheden zo goed mogelijk te kunnen vervullen, wat het grotere aantal opleidingen in 2019 verklaart ;
- er zijn in deze periode meer vrouwen dan mannen bij Brupartners aangeworven. Opleidingen voor nieuwkomers zijn over het algemeen talrijker dan voor beambten die al langer in dienstverband zijn.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ingevolge zijn analyse zal Brupartners zijn opleidingsbeleid handhaven. Met zowel individuele als collectieve opleidingen, die worden opgelegd wanneer Brupartners het nodig acht voor de betrokken beambten, met voorgestelde opleidingen en met een aanpak van responsabilisering van de beambten die vrij zijn om elke opleiding die nuttig is voor hun functie aan te vragen of voor te stellen, heeft Brupartners een opleidingsbeleid opgezet dat aan de verschillende behoeften tegemoetkomt.

Fase 4: actieplan

/

Fase 5: opvolging en monitoring

/

III.31. VISIT.brussels

Nihil

III.32. NV Brussel Ontmanteling

Nihil

