



GEWONE ZITTING 2021-2022

14 JUNI 2022

---

**BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

---

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**ertoe strekkende de gewestelijke openbare  
diensten te vervrouwelijken**

*(toepassing van artikel 29.2 van het Reglement –  
beslissing van het Bureau in uitgebreide samenstelling  
van 30 maart 2022)*

---

**VERSLAG**

uitgebracht namens de commissie  
voor Gelijke Kansen en Vrouwenrechten

door de heer John PITSEYS (F)

---

---

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

*Vaste leden* : mevr. Delphine Chabbert, mevr. Nadia El Yousfi, mevr. Margaux De Ré, de heer John Pitseys, mevr. Nicole Nketo Bomele, mevr. Ariane de Lobkowicz, mevr. Véronique Lefrancq, mevr. Lotte Stoops, mevr. Khadija Zamouri.

*Andere leden* : De heer Fouad Ahidar, mevr. Bianca Debaets, mevr. Françoise Schepmans, de heren Matteo Segers en Sevket Temiz.

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

14 JUIN 2022

---

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

---

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

**visant à féminiser la fonction publique  
régionale bruxelloise**

*(application de l'article 29.2 du Règlement –  
décision du Bureau élargi du 30 mars 2022)*

---

**RAPPORT**

fait au nom de la commission de l'Égalité des  
Chances et des Droits des Femmes

par M. John PITSEYS (F)

---

---

Ont participé aux travaux de la commission :

*Membres effectifs* : Mmes Delphine Chabbert, Nadia El Yousfi, Margaux De Ré, M. John Pitseys, Mmes Nicole Nketo Bomele, Ariane de Lobkowicz, Véronique Lefrancq, Lotte Stoops, Khadija Zamouri.

*Autres membres* : M. Fouad Ahidar, Mmes Bianca Debaets, Françoise Schepmans, MM. Matteo Segers, Sevket Temiz.

## I. Inleidende uiteenzetting van de heer John Pitseys, rapporteur

De overheidssector stelt ongeveer 10 % van de beroepsbevolking te werk<sup>1</sup>. Als afspiegeling van de uitdagingen waarmee ons Gewest wordt geconfronteerd, vormt deze sector ook een beslissende ruimte om ongelijkheden te bestrijden, richting te geven aan onze vertegenwoordiging van het algemeen belang, het debat over onze sociale praktijken op gang te brengen. Dit geldt ook voor genderongelijkheid. Daarom wordt met deze tekst gestreefd naar een zo groot mogelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het openbaar ambt. Naast de financiële bijdrage aan de materiële levensomstandigheden van elk individu, draagt werk bij tot de betekenis die wij geven aan ons bestaan en tot de opbouw van onze sociale en collectieve identiteit. De hoeveelheid tijd die eraan wordt besteed, het sociale doel ervan, de mate van zwaarte en verantwoordelijkheid, en de omgeving waarin het gebeurt, spelen dus een belangrijke rol in de ontplooiing van de werknemers. Op collectief niveau bepaalt werk ook in grote mate onze plaats in de maatschappij en onze deelname aan het sociale leven.

Als afspiegeling van de maatschappij is de arbeidswereld helaas niet gespaard gebleven van discriminatie en ongelijkheid.

Zo merkt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) op dat « vrouwen nog steeds meer belemmeringen [ondervinden] op de arbeidsmarkt dan mannen<sup>2</sup> ». Hoewel de werkzaamheidsgraad van vrouwen, alle sectoren samen in Brussel tussen 2000 en 2020 is gestegen van 48,4 % tot 55,3 % volgens cijfers van de FOD Economie<sup>3</sup>, ligt deze nog steeds lager dan die van mannen, namelijk 67,3 %. Bovendien wordt volgens het laatste verslag van het IGVM slechts 35 % van de leidinggevende functies bekleed door vrouwen.

Het is waar dat het Brussels openbaar ambt de laatste jaren sterk is geëvolueerd. Het percentage vrouwelijke werknemers neemt gestaag toe, zelfs in diensten die traditioneel door mannen worden gedomineerd, zoals Net Brussel, de MIVB en de DBDMH<sup>4</sup>. Ook het aantal vrouwen in leidinggevende functies neemt toe.

1 <https://be.brussels/werken-en-ondernemen/werken/werk-in-brussel/welk-soort-werk-zoekt-u/werken-voor-de-overheid>.

2 <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid>.

3 FOD Economie – DGSIE (EFT), beschikbaar op de Actiris website <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/cijfers>.

4 In verband met de MIVB, zie V. Carton, « La place des femmes dans la société de transport public bruxellois », Politique, september 2019.

## I. Exposé introductif de M. John Pitseys, rapporteur

Le secteur public emploie environ 10 % de la population active<sup>1</sup>. Reflet des défis rencontrés dans notre Région, il représente aussi un espace déterminant pour lutter contre les inégalités, pour orienter notre représentation de l'intérêt général, pour mettre en débat nos pratiques sociales. Il en va ainsi des inégalités de genre. C'est la raison pour laquelle le présent texte vise à assurer l'égalité la plus effective possible entre femmes et hommes au sein de la fonction publique. Outre sa contribution financière aux conditions de vie matérielles de chacun.e, le travail contribue à la signification que nous donnons de nos existences et participe à la construction de nos identités sociales et collectives. La part du temps qui y est consacrée, son objet social, son degré de pénibilité et de responsabilité, l'environnement dans lequel il prend place, jouent donc un rôle important dans l'épanouissement des travailleur.euse.s. Au niveau collectif, le travail conditionne par ailleurs largement la place que l'on occupe dans la société de même que notre participation à la vie sociale.

Reflet de la société, le monde du travail n'est malheureusement pas épargné par les discriminations et inégalités.

Ainsi, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (IEFH) note que « les femmes rencontrent toujours plus d'obstacles que les hommes sur le marché de l'emploi<sup>2</sup> ». Bien que le taux d'emploi des femmes, tous secteurs confondus à Bruxelles, soit passé de 48,4 % à 55,3 % entre 2000 et 2020 selon les chiffres publiés par le SPF économie<sup>3</sup>, ce taux reste néanmoins inférieur à celui des hommes qui est de 67,3 %. Aussi, d'après le dernier rapport de l'IEFH, seules 35 % des fonctions dirigeantes seraient exercées par des femmes.

Certes, la fonction publique bruxelloise a notablement évolué ces dernières années. La proportion de femmes employée augmente de manière constante, même au sein de services traditionnellement très masculins, à l'instar de Bruxelles propreté, le personnel de la STIB ou encore du SIAMU<sup>4</sup>. Le nombre de femmes exerçant des fonctions dirigeantes croît également.

1 <https://be.brussels/travailler-et-entreprendre/travailler/un-emploi-a-bruxelles/quel-emploi-recherchez-vous/travailler-dans-le-secteur-public>.

2 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi>.

3 SPF Economie – DGSIE (EFT), disponibles sur le site d'Actiris <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/chiffres/>.

4 Concernant la STIB, voy. V. Carton, « La place des femmes dans la société de transport public bruxellois », Politique, septembre 2019.

Er zij op gewezen dat onze gewestelijke wetgeving de gelijkheid van mannen en vrouwen reeds in verschillende opzichten bevordert. In de huidige stand van zaken bepaalt artikel 90, § 3, van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel voor de niveaus A: « Bij gelijkwaardige kandidaturen wordt achtereenvolgens de voorkeur gegeven aan: 1° de kandidaat die behoort tot het geslacht dat het minst vertegenwoordigd is in deze bevorderingsrang binnen de instelling » en deelt artikel 453, dat van toepassing is op de mandatarissen, ons mee: « In groep A worden de kandidaten gerangschikt. Indien er een ex-aequo is tussen de kandidaten in groep A « geschikt », wordt diegene behorend tot het geslacht dat voor minder dan een derde vertegenwoordigd is in de eerste twee trappen van de hiërarchie vóór de kandidaat van het ander geslacht gerangschikt. ». Wij zijn niet uit het niets gekomen, ook al is er nog werk aan de winkel.

Wat de huidige genderverdeling betreft, blijkt uit het verslag 2020 van het Observatorium van de werkgelegenheid dat het personeelsbestand nog steeds voor 65 % uit mannen bestaat, terwijl meer dan de helft van de Brusselse overheidsdiensten een meerderheid van vrouwen telt<sup>5</sup>. De toename van het aantal vrouwen in het openbaar ambt krimpt ook in de loop der jaren: terwijl er tussen 2005 en 2020 een toename van 6 % was, blijft deze tussen 2017 en 2020 beperkt tot 1 %. Anderzijds is de stijging van het aandeel van vrouwen in het totale personeelsbestand vooral te danken aan een sterke toename in de instellingen van openbaar nut (ION's).

Voorts zijn de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen ook het gevolg van de arbeidsomstandigheden en -praktijken in de betrokken instellingen. Het openbaar ambt moet op dit gebied een leidende rol spelen. Wat het salaris betreft, verdient een vrouw als contractuele ambtenaar gemiddeld 17,5 % minder dan een man, en 10,38 % als zij statutair ambtenaar is<sup>6</sup>. Bovendien blijkt uit vele studies dat de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de werkplek – ook in het openbaar ambt – het gevolg zijn van een genderspecifieke werkverdeling binnen de organisaties. Vrouwen worden door verschillende oriëntatie- en toewijzingsmechanismen vaker in expertisefuncties geplaatst dan in leidinggevende functies, die meer gewaardeerd worden als men hogerop wil komen in de formele hiërarchie<sup>7</sup>. Een van de moeilijkheden waarmee vrouwen te kampen hebben om toegang te krijgen tot verantwoordelijke functies is de aanhoudende ongelijkheid bij de verdeling van de gezins- en huishoudelijke taken en de zwaarte van de mentale belasting: deze belemmeren vaak de professionele ontwikkeling.

5 [https://www.talent.brussels/sites/default/files/content/documents/2021-11-04\\_rapport-observatoire\\_nl.pdf#page=11](https://www.talent.brussels/sites/default/files/content/documents/2021-11-04_rapport-observatoire_nl.pdf#page=11).

6 Cijfers voor heel België. Bron: « De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2021 » (IGVM), blz. 20.

7 M. Savage, A. Witz, *Gender and bureaucracy*, Oxford, Blackwell, 1992, p. 124-154; S. Pochic, « Faire carrière: l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation emploi*, n° 91, 2005, p. 75-94.

Il convient de relever que notre législation régionale promeut déjà à divers égards l'égalité entre les genres. En l'état actuel des choses, l'article 90, § 3, de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles prévoit, pour les niveaux A, qu'« en cas d'égalité entre les candidats, la préférence est donnée à celui qui, dans l'ordre: 1° appartient au sexe le moins représenté à ce rang de promotion dans l'institution » et que l'article 453, applicable aux mandataires, nous informe que « dans le groupe A, les candidats sont classés. En cas d'ex-aequo entre les candidats inscrits dans le groupe A « apte », le candidat qui appartient au sexe représenté à moins d'un tiers dans les deux premiers degrés de la hiérarchie est classé avant le candidat de l'autre sexe ». Nous ne venons pas de nulle part, même si des efforts doivent encore être réalisés.

Concernant la répartition genrée actuelle du personnel, le rapport 2020 de l'Observatoire de l'emploi nous informe que les hommes constituent encore 65 % des effectifs, alors que plus de la moitié des administrations bruxelloises comptent une majorité de femmes<sup>5</sup>. L'augmentation des femmes dans la fonction publique se contracte aussi au fil des années: si on observe une augmentation de 6 % entre 2005 et 2020, cette hausse se limite à 1 % entre 2017 et 2020. Par ailleurs, l'augmentation de la part des femmes dans l'effectif global est surtout due à une forte augmentation dans les organismes d'intérêt public (OIP).

Par ailleurs, les inégalités entre femmes et hommes résultent aussi des conditions de travail et pratiques dans les institutions concernées. La fonction publique doit jouer un rôle moteur en la matière. De fait, sur le plan salarial, une femme, lorsqu'elle est fonctionnaire contractuelle, gagne en moyenne 17,5 % de moins qu'un homme, et 10,38 % lorsqu'elle est statutaire<sup>6</sup>. De plus, de nombreuses études démontrent que les inégalités de genre dans le milieu du travail – y compris dans la fonction publique – se construisent en raison d'une division sexuée du travail au sein des organisations. Les femmes, par différents mécanismes d'orientation et d'assignation, sont plus souvent cantonnées à des postes d'expertise que des postes de direction, qui sont davantage valorisés si l'on veut monter dans la hiérarchie formelle<sup>7</sup>. Une des difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès aux postes à responsabilité s'explique notamment par l'inégalité persistante dans la répartition des tâches familiales et ménagères et le poids de la charge mentale: celles-ci entravent bien souvent l'évolution professionnelle.

5 [https://www.talent.brussels/sites/default/files/content/documents/2021-11-04\\_rapport-observatoire\\_fr\\_0.pdf#page=11](https://www.talent.brussels/sites/default/files/content/documents/2021-11-04_rapport-observatoire_fr_0.pdf#page=11).

6 Chiffres pour l'ensemble de la Belgique. Source: « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2021 » (IEFH), page 20.

7 M. Savage, A. Witz, *Gender and bureaucracy*, Oxford, Blackwell, 1992, p. 124-154; S. Pochic, « Faire carrière: l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation emploi*, n° 91, 2005, p. 75-94.

Afgezien van de statutaire regels van het openbaar ambt en de « verdienste » van de ambtenaren hangt de loopbaan ook af – zoals in de privésector – van intermenselijke contacten (aanwezigheid op momenten van interactie en informele uitwisselingen : after work drinks, restaurants enz.) Ook hier hebben vrouwen minder mogelijkheden om deze contacten te onderhouden vanwege de ongelijkheid die blijft bestaan in het beheer van het huishouden. Uit deze intermenselijke contacten worden de informatie- en ondersteuningsnetwerken, maar ook de « reputatie » en het « vertrouwen » opgebouwd. Maar achter deze spelletjes van coöptatie, aanbeveling en persoonlijke ondersteuning schuilen wel degelijk gendervooroordelen<sup>8</sup>.

Ten slotte is het moeilijk te oordelen over de keuze van vrouwen om al dan niet naar hogere functies te solliciteren. Er worden altijd verschillende factoren in aanmerking genomen. Hoewel de vervrouwelijking van het openbaar ambt al enkele jaren de goede kant op gaat, zijn er nog steeds culturele en sociale barrières, vooroordelen en stereotypen die glazen plafonds, muren of kleverige vloeren creëren die leiden tot een ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen op verschillende niveaus en in verschillende sectoren van beroepsactiviteit : dit is met name het geval voor het deeltijdwerk, dat grotendeels door vrouwen wordt gedomineerd, ook binnen het Brussels openbaar ambt, en dat een obstakel kan vormen voor de toegang tot leidinggevende functies.

### **De hoorzittingen van 5 en 7 oktober 2021**

De Commissie voor gelijke kansen en vrouwenrechten van het Brussels Parlement heeft in oktober 2021 verschillende deskundigen uit het maatschappelijk middenveld<sup>9</sup> gehoord over de vervrouwelijking van het openbaar ambt.

Gedurende twee dagen kwamen zij hun bevindingen, beschouwingen en vooral aanbevelingen voorstellen. Tijdens de hoorzittingen konden meer dan actuele begrippen als het « glazen plafond » of de « lekkende pijplijn » worden toegelicht, evenals andere verschijnselen die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de arbeidswereld illustreren, terwijl ook bijzonderheden werden verstrekt over de overheidssector, die niet gevrijwaard is van discriminatie en gendervooroordelen.

- 8 S. Fortino, « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », Sociologie du travail, vol. 41, 1999, p. 363-384 ; C. Guillaume, Cécile, S. Pochic, Sophie, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. », Travail, genre et sociétés, n° 17, 2007, p. 79-104.
- 9 Ter herinnering : Isabelle Lenarduzzi, Gisèle Dedobbeleer, Fatima Zibouh, Cécile van de Leemput, Anne-Rosine Delbart, Masanka Tshimanga, Tamara Elsing, Gratia Pungu.

En outre, au-delà des règles statutaires de la fonction publique et du « mérite » des agents, les carrières dépendent aussi – à l'instar du secteur privé- des liens interpersonnels (présence à des moments d'interactions et d'échanges informels : verres d'après-travail, restaurants, etc.). Là encore, les femmes ont moins l'opportunité d'entretenir ces liens en raison de l'inégalité qui persiste dans la gestion du foyer. Les réseaux d'information et de soutien, mais aussi la « réputation » et la « confiance » se construisent de ces liens interpersonnels. Or, les biais de genre sont bien réels derrière ces jeux de cooptation, de recommandation et de soutien personnalisé .

Enfin, il est difficile de juger le choix des femmes de postuler ou non à des postes plus élevés. Plusieurs facteurs entrent toujours en considération. Bien que nous allions dans la bonne direction depuis plusieurs années en matière de féminisation de la fonction publique, il existe encore des barrières culturelles et sociales, des préjugés et stéréotypes qui créent des plafonds de verre, des murs ou des planchers collants qui conduisent à une répartition inégale entre les hommes et des femmes à différents niveaux et dans différents secteurs d'activité professionnelle : c'est notamment le cas du recours au temps partiel, largement dominé par les femmes, y compris au sein de la fonction publique bruxelloise, ce qui peut constituer un obstacle à l'accès aux postes de direction.

### **Les auditions des 5 et 7 octobre 2021**

La Commission de l'égalité des chances et des droits des femmes du Parlement bruxellois a auditionné plusieurs expertes de la société civile sur le thème de la féminisation de la fonction publique en octobre 2021.

Pendant deux jours, celles-ci sont venues présenter leurs constats, réflexions et surtout recommandations. Les auditions ont permis d'expliquer des notions plus que d'actualité à l'instar du « plafond de verre » ou du « tuyau percé » ainsi que d'autres phénomènes illustrant bien les inégalités genrées dans le monde du travail, tout en donnant des précisions concernant le secteur public, non préservé des discriminations et biais genrés.

- 8 S. Fortino, « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », Sociologie du travail, vol. 41, 1999, p. 363-384 ; C. Guillaume, Cécile, S. Pochic, Sophie, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. », Travail, genre et sociétés, n° 17, 2007, p. 79-104.
- 9 Pour mémoire : Isabelle Lenarduzzi, Gisèle Dedobbeleer, Fatima Zibouh, Cécile van de Leemput, Anne-Rosine Delbart, Masanka Tshimanga, Tamara Elsing, Gratia Pungu.

Deze rechtstreekse of onrechtstreekse verschillen in behandeling komen met name tot uiting in ongelijke verloning, beperkingen bij de aanwerving, afwezigheid of vertraging van de loopbaanontwikkeling. Daarnaast kan er sprake zijn van geweld op de werkplek, zoals seksistische opmerkingen en/of gedragingen, morele en/of seksuele intimidatie. Naar het voorbeeld van Actiris of de MIVB hebben sommige administraties belangrijk werk verricht op het gebied van diversiteit, gender en discriminatie. Deze goede praktijken moeten nu worden veralgemeend en uitgebreid.

Tijdens de hoorzittingen werd de aandacht gevestigd op een reeks projecten, waarop deze toelichting wil aansluiten.

In de eerste plaats bestaat er een brede consensus over het nut van volledige en regelmatig bijgewerkte cijfers over de verdeling van mannen en vrouwen binnen de Brusselse overheidsadministratie. Het IGVM merkt in 2018 op « hoe moeilijk het is om over volledige en naar geslacht uitgesplitste gegevens te beschikken. Op federaal niveau of op het niveau van de deelstaten bestaan er geen recente studies over de plaats van vrouwen bij de overheid en er zijn geen volledige, bruikbare en vergelijkbare statistische gegevens op nationaal niveau beschikbaar<sup>10</sup> ».

Ook de strijd tegen seksistische en discriminerende praktijken kwam tijdens de hoorzittingen ruimschoots aan bod. De administratie moet uitsluiting op grond van geslacht in de administratie bestrijden, met name bij de aanwerving en bij de statutariseringsprocedures. Zij moet het goede voorbeeld geven in de strijd tegen op geslacht gebaseerde pesterijen en aanvallen, zowel fysiek als verbaal. De werkzaamheden die sinds het begin van de zittingsperiode zijn verricht, wijzen de weg in deze richting en de aanbevelingen die in het Waals Gewest zijn gedaan, zijn waardevol in dit opzicht<sup>11</sup>.

Naast de strijd tegen het seksisme moet ook de algemene werking van het openbaar ambt egalitairder worden gemaakt. De genderbudgetteringsprocedures en de toepassing van « gelijkkansentesten » zijn nuttige instrumenten, maar zijn op zichzelf niet voldoende om collectieve praktijken en voorstellingen te veranderen.

Meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de beroepssfeer vereist meer gelijkheid in de privésfeer. Zowel in het openbaar ambt als elders worden deeltijdwerk (al dan niet gekozen), ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking echter meestal opgenomen door vrouwen, die het overgrote deel van de zorg en het huishoudelijke werk voor hun rekening nemen.

10 Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Vrouwen en mannen in de federale administratie, 2018, p. 34.

11 Genderplan Waals Gewest : [http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D\\_2021\\_11802\\_109.pdf](http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

Ces différences de traitement directes ou indirectes se traduisent notamment par des inégalités salariales, des restrictions à l'embauche, une absence ou un retard dans le cadre de l'évolution professionnelle. À cela peuvent s'ajouter des violences sur leur lieu de travail ; remarques et/ou comportements sexistes, harcèlement moral et/ou sexuel. À l'instar d'Actiris ou de la STIB, certaines administrations ont réalisé un travail important en matière de diversité, genre et discriminations. Il convient désormais de généraliser et d'amplifier ces bonnes pratiques.

Les auditions ont mis en évidence une série de chantiers, dont ces développements se proposent de suivre le fil.

Tout d'abord, un large consensus se dégage quant à l'utilité de disposer de chiffres complets et régulièrement renouvelés quant à la répartition sexuée au sein de l'administration publique bruxelloise. L'IEFH note en 2018, « la difficulté de disposer de données complètes et ventilées par sexe. Que ce soit au niveau fédéral ou des entités fédérées, il n'existe pas d'étude antérieure récente sur la question de la place des femmes dans la fonction publique et la disponibilité de données statistiques complètes, utilisables et comparables à l'échelle nationale fait défaut »<sup>10</sup>.

La lutte contre les pratiques sexistes et discriminatoires fut aussi largement abordée lors des auditions. L'administration doit combattre les exclusions sur base du genre dans l'administration, notamment lors de l'engagement et des procédures de statutarisation. Elle doit montrer l'exemple en matière de lutte contre le harcèlement et les agressions sexistes, qu'elles soient physiques ou verbales. Le travail mené depuis le début de la législature montre la voie en ce sens et les recommandations émises en région wallonne sont précieuses à cet égard<sup>11</sup>.

Outre la lutte contre le sexisme, c'est le fonctionnement d'ensemble de la fonction publique qu'il faut rendre plus égalitaire. Les procédures de gender budgeting ainsi que l'application des « tests égalité » sont des outils utiles mais ne suffisent pas à eux seuls à conduire à changer les pratiques et représentations collectives.

Plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle passe par plus d'égalité dans la sphère privée. Or, dans la fonction publique comme ailleurs, les temps partiels (qu'ils soient choisis ou subis), les congés parentaux et les interruptions de carrière sont majoritairement pris par les femmes qui assument la grande majorité des soins aux personnes et la charge du travail domestique.

10 Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Femmes et hommes au sein de l'administration fédérale, 2018, p. 34.

11 Plan genre Région wallonne : [http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D\\_2021\\_11802\\_109.pdf](http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

Het aanpakken van deze ongelijkheden vergt een reeks maatregelen die veel verder gaat dan het kader van deze resolutie. De hoorzittingen hebben evenwel een aantal voorstellen opgeleverd: de oprichting van crèches en kinderopvang in de overheidsdiensten, de toegang tot borstvoedingsfaciliteiten, de vergemakkelijking van de toegang tot profylactisch verlos- en telewerken – rekening houdend met de specifieke moeilijkheden (versnippering van de werkrelaties, flexibele werktijden, inbreuk op het privéleven ...) die dit laatste overigens met zich brengt. Daarbij wordt gendergelijkheid ook bereikt door communicatie. In de wetenschap dat genderstereotypen worden gereproduceerd, ook al gebeurt dat onbewust, is waakzaamheid geboden. Het veranderen van onze manier van communiceren is een concrete manier om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.

In dit verband benadrukten de hoorzittingen de centrale rol van het statuut, dat in hoge mate bijdraagt tot de gelijk-schakeling van lonen, bevorderingen en arbeidsvoorwaarden. Maar hoewel de loonkloof in een statutair kader gemakkelijk te meten is, blijven andere vormen van loondiscriminatie meer discreet. Tijdens de hoorzittingen werd bijvoorbeeld gewezen op de onlangs geopende mogelijkheid om gebruik te maken van relevante ervaring die in de privésector is opgedaan voordat de werknemer zijn of haar functie aanvat. Hoewel deze bepaling in het algemeen wordt toegejuicht, bestaat de vrees dat de meer ongelijke situaties die in de privésector plegen te bestaan, zullen worden doorgetrokken in de overheidsdienst.

Ten slotte werd tijdens de hoorzittingen gewezen op de noodzaak krachtig op te treden om een zo paritair mogelijke samenstelling van de administratie te bereiken, met name in de leidinggevende functies. Meer in het algemeen moeten situaties worden bestreden die vrouwen in functies houden die hun minder toegang geven tot carrièremogelijkheden. De vervrouwelijking van het Brussels openbaar ambt is reëel, maar onvoltooid: van de 65 ambtenaren die momenteel deel uitmaken van het gewestelijk openbaar ambt in kaderfuncties (van graad A3 tot A7), zijn er momenteel 26 vrouwen en 39 mannen. Dit hardnekkige verschil in vertegenwoordiging van mannen en vrouwen wordt echter groter naarmate men de hoogste functies van de administratie bereikt.

In dit verband zijn twee werkpunten naar voren gekomen: In de eerste plaats de strijd tegen de voorstellingen en de vooroordelen die de toegang van vrouwen tot verantwoordelijke functies blokkeren.

De « Top skills »-programma's, die op federaal niveau beschikbaar zijn via de FOD Beleid en Ondersteuning en in het Brussels Gewest via Talent-Brussels, organiseren een jaarlijkse actiecampagne om vrouwen met ervaring aan te moedigen te solliciteren naar topmanagementfuncties. Zij hebben ook tot doel in te gaan op verzoeken om informatie over selectieprocedures en vrouwen te adviseren over hun persoonlijke ontwikkelingstrajecten. Deze programma's lijken een sterk effect te hebben op hun doelgroep, aangezien 67 % van de deelnemers die na de laatste editie van deze opleiding werden ondervraagd, verklaarden dat de

La résorption de ces inégalités implique un éventail d'actions qui dépassent largement le cadre de cette résolution. Les auditions ont toutefois permis de faire émerger une série de propositions: la création de crèches et de moyens de garde dans les administrations, l'accès à des lieux d'allaitement, un accès plus facile au congé prophylactique et au télétravail – compte tenu des difficultés spécifiques (atomisation des relations de travail, flexibilisation des horaires de travail, intrusion dans la vie privée, etc.) que celui-ci suscite par ailleurs. Ce faisant, l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi à travers de la communication. Sachant que les stéréotypes de genre sont reproduits, même si de manière inconsciente, la vigilance est de mise. Changer notre manière de communiquer est un moyen concret de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les auditions ont insisté sur le rôle central du statut, qui contribue largement à égaliser les salaires, les promotions et les conditions de travail. Toutefois, si l'écart salarial est facile à mesurer dans un cadre statutaire, d'autres formes de discriminations salariales demeurent, elles, plus discrètes. Par exemple, les auditions ont mis en lumière la possibilité récemment ouverte de faire valoir les expériences pertinentes acquises dans le privé avant l'entrée en fonction de l'agent.e. Si cette disposition est bienvenue dans l'ensemble, il est toutefois à craindre qu'elle prolonge au sein du service public les situations tendanciellement plus inégalitaires rencontrées dans le secteur privé.

Enfin, les auditions ont mis en évidence la nécessité d'agir avec vigueur en faveur d'une composition la plus paritaire possible de l'administration, et plus particulièrement dans les fonctions de direction. Plus largement, il convient de lutter contre les situations maintenant les femmes dans des postes leur donnant moins d'accès à des perspectives de carrière. La féminisation de la fonction publique bruxelloise est réelle mais inachevée: sur l'ensemble des 65 agents qui composent actuellement le service public régional dans les fonctions de cadre (du grade A3 au grade A7), on dénombre aujourd'hui 26 femmes et 39 hommes. Toutefois, cet écart de représentation hommes/femmes persistant s'accroît lorsque l'on atteint les fonctions les plus élevées de l'administration.

Deux axes de travail se sont dégagés à cet égard: Premièrement, la lutte contre les représentations et les biais qui bloquent l'accès aux fonctions de responsabilité par les femmes.

Mis à disposition au niveau fédéral via le SPF Stratégie et Appui et en Région bruxelloise via Talent-Brussels, les programmes « Top skills » organisent annuellement une campagne d'action afin d'encourager les femmes avec de l'expérience à postuler pour les fonctions de top management. Ils visent par ailleurs à répondre aux demandes d'information sur les procédures de sélection et à conseiller les femmes sur leurs trajets de développement personnel. Ces programmes semblent avoir un effet marqué sur leur public-cible, dans la mesure où 67 % des participantes interrogées à l'issue de la dernière édition de

opleiding hen had gemotiveerd om te solliciteren naar een baan op hoog niveau. Zij moeten verder worden ontwikkeld en zoveel mogelijk worden bekendgemaakt. In dit verband zouden verschillende instrumenten, zoals dashboards voor « loopbaanopvolging », het mogelijk maken om door het in kaart brengen van de ontwikkeling van een reeks criteria (verworven competenties, salarisontwikkeling, gevolgde opleidingen, evaluaties enz.) de trajecten van het personeel in de betrokken graden beter te waarderen.

Ook zijn binnen het Brussels openbaar ambt andere initiatieven in die zin genomen, zoals bewustmaking van leidinggevenden, het belang van het aanmoedigen van vrouwelijk personeel om te solliciteren, en gerichte interne communicatie over de toegang van vrouwen tot verantwoordelijke functies. Het actieplan diversiteit van de gewestelijke overheidsdienst Brussel omvat ook een aantal maatregelen ter bestrijding van vooroordelen die tot discriminatie zouden kunnen leiden, en met name op grond van geslacht. Ook hier zou het raadzaam zijn te zorgen voor de uitwisseling van goede praktijken op dit gebied en de veralgemening ervan binnen de gewestelijke overheidsdienst en binnen de instellingen van openbaar nut van het Gewest te bevorderen.

Ten tweede zou het nuttig zijn mechanismen in te voeren om op automatische wijze naar een paritaire vertegenwoordiging te gaan in leidinggevende functies.

Deze mechanismen kunnen de invoering van quota omvatten. Zo voorzien artikelen 53 en 54 van het koninklijk besluit houdende het statuut van het Rijkspersoneel reeds in een paritaire vertegenwoordiging voor leidinggevende functies enerzijds en voor de graden A3, A4 en A5 van het federaal openbaar ambt anderzijds. Deze federale maatregelen zijn op hun beurt in overeenstemming met de jurisprudentie van het Grondwettelijk Hof, dat positieve actiemaatregelen tegen discriminatie legitimeert zolang deze maatregelen bedoeld zijn om een duidelijke ongelijkheid aan te pakken, herzienbaar zijn zodra de ongelijkheid is verdwenen, en de positieve actiemaatregelen de rechten van anderen niet onnodig beperken. In dit geval zijn quota zware maar doeltreffende maatregelen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan te pakken, en het is waarschijnlijk dat de vooruitgang die de laatste decennia op het gebied van de politieke vertegenwoordiging van vrouwen is geboekt, niet mogelijk was geweest zonder er gebruik van te maken. Verscheidene sprekers hebben gewezen op het nut ervan voor de bevordering van een meer paritaire vertegenwoordiging in het openbaar ambt<sup>12</sup>.

12 Zie in dit verband ook D. De Wachter, E. Valgaeren, T. De Winter, S. Koelet, I. De Biolley, G. Reymenants, H. Van Hove – Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen « Vrouwen aan de top 2012 » ; Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2013, blz. 110.

cette formation ont déclaré que celle-ci les a motivées à postuler à un emploi de haut niveau. Il conviendrait de les développer davantage encore, et d'en assurer la plus large publicité. Dans ce cadre, divers dispositifs tels que des tableaux de bord « suivi de carrière » permettraient, en identifiant l'évolution d'une série de critères (compétences acquises, évolution du salaire, formations suivies, évaluations, etc.), de mieux valoriser les parcours des agents des grades concernés.

Aussi, d'autres initiatives allant dans ce sens ont également été prises au sein de la fonction publique bruxelloise, à l'instar de la sensibilisation des cadres, l'importance d'encourager le personnel féminin à se porter candidat ou encore les efforts ciblés de communication interne sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Le plan d'action diversité du service public régional bruxellois comporte également un nombre de mesures visant à combattre les préjugés qui pourraient conduire à une discrimination, et notamment celles fondées sur le genre. Il conviendrait, ici encore, d'assurer l'échange des bonnes pratiques en la matière, de promouvoir leur généralisation au sein du service public régional comme aux seins des organismes d'intérêt public de la Région.

Deuxièmement, il s'avérerait utile de mettre en place des mécanismes permettant de tendre mécaniquement vers une représentation paritaire au niveau des fonctions de direction.

Ces mécanismes peuvent impliquer la mise en place de quotas. Ainsi, les articles 53 et 54 de l'arrêté royal portant statut des agents de l'État prévoient déjà une représentation paritaire pour les postes de direction d'une part ainsi que pour les grades A3, A4 et A5 de la fonction publique fédérale d'autre part. Ces mesures fédérales s'inscrivent elles-mêmes dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, laquelle légitime des mesures d'action positive contre les discriminations dès lors que ces mesures visent à répondre à une inégalité manifeste, qu'elles soient susceptibles d'être révisées dès lors que la disparition de cette inégalité est rencontrée, et que les mesures d'action positive ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui. En l'occurrence, les quotas sont des mesures lourdes mais efficaces pour remédier à la sous-représentation des femmes, et il est probable que les progrès réalisés au cours des dernières décennies en matière de représentation politique des femmes n'auraient pas été possibles sans recourir à ceux-ci. Plusieurs intervenantes ont souligné leur utilité afin de promouvoir une représentation plus paritaire dans la fonction publique<sup>12</sup>.

12 En ce sens, voy. également D. De Wachter, E. Valgaeren, T. De Winter, S. Koelet, I. De Biolley, G. Reymenants, H. Van Hove – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Femmes au sommet 2012 » ; Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes, 2013, p. 110.

Zij kunnen ook worden bereikt door de invoering van een klikstelsel per aanwervingsniveau. De zogenaamde « cascade »-maatregel, die in 2016 aan de Université libre de Bruxelles werd ingevoerd, heeft het voordeel dat hij de afbrokkeling van het evenwicht tussen mannen en vrouwen op de hoogste niveaus van de academische loopbaan tegengaat en dat hij vanaf het begin van de academische loopbaan de ontwikkeling van de dossiers van zowel vrouwen als mannen bevordert. De maatregel zelf vereist dat het aandeel van collega's uit numerieke minderheden die tot de rang van hoogleraar worden bevorderd, ten minste gelijk is aan hun aandeel onder voltijdse docenten op het vorige niveau van de academische loopbaan. In feite komt deze maatregel weliswaar ten goede aan vrouwen, maar is het de minderheidsgroep waarvoor hij bedoeld is.

Voorts zij erop gewezen dat de werking en de samenstelling van de ministeriële kabinetten een onrechtstreekse maar reële invloed hebben op de mate van pariteit in de leidinggevende functies van de administratie. Of men het nu betreurt of niet, het feit gedetacheerd te worden in een ministerieel kabinet komt vaak ten goede aan de carrières van de ambtenaren, aangezien zij een pool kunnen vormen van toekomstige leidinggevers van de administratie (en van de overheidsbedrijven). Vrouwen weigeren echter vaker dan mannen sollicitaties voor een betrekking in een kabinet, voorstellen die zij vaak in het midden van hun loopbaan (rond de 30 jaar) krijgen.

Ten slotte is het ook van belang de mechanismen en actoren van het sociaal overleg, waaronder de vakbonden, op te nemen in het kader van de talrijke overwegingen en projecten die in deze resolutie worden voorgesteld, en met name voor de overwegingen in verband met de arbeidsreglementen en de overwegingen in verband met het statuut van het openbaar ambt.

## I. Algemene bespreking

Mevrouw Viviane Teitelbaum vindt dat het openbaar ambt een voorbeeldfunctie moet vervullen. Hoewel vrouwen er aanwezig zijn, herinnert zij aan de moeilijkheden waarmee zij te kampen hebben: kleverige vloer, lekkende pijplijn, glazen plafond, glazen klif, werkloosheidsval, pesterijen, deeltijdwerk zijn allemaal hindernissen waar vrouwen mee te maken krijgen. Zij herinnert eraan dat, hoewel 40 % van de verantwoordelijke functies door vrouwen wordt bekleed, hoe hoger de graad, hoe minder vrouwen vertegenwoordigd zijn. Het lijkt haar dan ook van essentieel belang te voorzien in mechanismen die een paritaire verdeling mogelijk maken.

De ondersteuning van vrouwen in hun beroepstraject en in hun loopbaanontwikkeling, de strijd tegen seksistische vooroordelen, het voorzien van crèches in bedrijven, het zijn maatregelen die een toegevoegde waarde vormen in de beroepsontwikkeling, net zoals het vaderschapsverlof, de strijd tegen seksuele intimidatie op het werk, de strijd tegen geweld, de interne en externe communicatie, de vervrouwelijking van titels en functies enz. Tot slot herinnert zij eraan, Simone de Beauvoir citerend, dat het

Ils peuvent aussi passer par l'instauration de cliquets par niveau de recrutement. Instaurée au sein de l'Université libre de Bruxelles depuis 2016, la mesure dite « cascade » présente l'intérêt de lutter contre l'érosion de l'équilibre des deux sexes aux plus hauts échelons la carrière professorale et d'encourager dès le début du parcours académique, le développement des dossiers des femmes aussi bien que des hommes. La mesure en elle-même exige que la proportion des collègues minoritaires en nombre qui bénéficient d'une promotion au rang de professeur.e soit au moins égale à leur proportion parmi les chargé.e.s de cours temps plein, à savoir au niveau précédent dans la carrière académique. Dans les faits, si cette mesure bénéficie aux femmes, c'est au groupe minoritaire qu'elle a vocation à profiter.

De plus, il convient de souligner que le fonctionnement et la composition des cabinets ministériels exercent une influence indirecte mais réelle sur le degré de parité des fonctions dirigeantes de l'administration. Qu'on le déplore ou non, le passage en cabinet ministériel bénéficie bien souvent à la carrière des agent.e.s qui y sont détaché.e.s car il permet de constituer un vivier de futurs dirigeant.es de l'administration (et des entreprises publiques). Or, les femmes tendent à refuser plus souvent que les hommes les sollicitations pour un poste en cabinet, propositions qu'elles reçoivent souvent en milieu de carrière (trentaine d'années).

Enfin, il importe également d'intégrer les mécanismes et les acteurs de la concertation sociale, dont les syndicats, dans le cadre des multiples réflexions et chantiers proposés par la présente résolution, et notamment pour les réflexions relatives aux règlements de travail et les considérations ayant trait au statut de la fonction publique.

## I. Discussion générale

Mme Viviane Teitelbaum estime que la fonction publique doit être exemplative. Si les femmes y sont présentes, elle rappelle les difficultés auxquelles elles sont confrontées: plancher collant, tuyau percé, plafond de verre, falaise de verre, piège à l'emploi, harcèlement, travail à temps partiel sont autant d'écueils qui s'imposent aux femmes. Elle rappelle que si 40% des fonctions à responsabilités sont occupées par des femmes, plus on monte en grade, moins les femmes sont représentées. Il lui paraît dès lors essentiel de prévoir des dispositifs permettant une répartition paritaire.

Renforcer les femmes dans leur trajet professionnel et évolution de carrière, œuvrer contre les biais sexistes, prévoir des crèches en entreprise, ce sont des mesures qui constituent une plus-value dans la progression professionnelle, au même titre que le congé de paternité, la lutte contre le harcèlement sexuel au travail, la lutte contre les violences, la communication interne et externe, la féminisation des titres et fonctions, etc. Pour conclure, citant Simone de Beauvoir, elle rappelle que « c'est en



door te werken is dat de vrouw de afstand heeft overbrugd die haar van de man scheidde, het is het werk alleen dat haar concrete vrijheid kan garanderen.

Mevrouw Nadia El Yousfi herinnert eraan dat voor veel vrouwen de vooruitzichten beperkt zijn tot het glazen plafond, dat het salaris voor veel vrouwen lager is dan voor hun mannelijke collega's, voor gelijkwaardig of hoger werk, en dat het werk vaak wordt gecombineerd met de huishoudelijke taken. Deeltijdwerk en discriminatie maken deel uit van het dagelijkse leven van veel vrouwen. Volgens haar is de overheidssector een sleutelsector om de algemene richting van onze samenleving te bevestigen, en is het in het algemeen belang om daar het goede voorbeeld te geven. Een vrouw verdient gemiddeld 17 % minder dan een man wanneer zij contractuele werknemer is en 10,38 % minder wanneer zij statutaire werknemer is. De werkverdeling binnen de organisaties leidt tot verschillen in behandeling. Vrouwen zijn vaker beperkt tot expertisefuncties dan tot leidinggevende functies, terwijl die laatste meer gewaardeerd worden in de formele hiërarchie.

Een hardnekkige ongelijkheid in de verdeling van gezins- en huishoudelijke taken is een bron van dit onderscheid, evenals het gewicht van de mentale belasting die de loopbaanontwikkeling vaak in de weg staat. Daarbovenop komen geweld, pesterijen en bedreigingen op de werkplek. Sommige administraties geven het goede voorbeeld en zij vindt dat hun voorbeeld moet worden gevolgd. Het is onder meer van fundamenteel belang om vooroordelen op grond van geslacht in het aanwervingsproces of in het statutariseringsproces te bestrijden. Zij wijst met klem op de noodzaak om genderbudgettering verplicht te stellen, maar ook op de ontoereikendheid van de bestaande teksten om de collectieve praktijken en voorstellingen te veranderen. Gelijkheid in het beroepsleven vereist gelijkheid in het privéleven. Deeltijdwerk – al dan niet gekozen – ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking worden echter meestal opgenomen door vrouwen, die het grootste deel van de zorg voor personen voor hun rekening nemen. Er moet worden gezorgd voor kinderopvang, borstvoedingsfaciliteiten, toegang tot profylactisch verlof en telewerken. Er moet meer pariteit komen in het openbaar ambt, vooral in leidinggevende functies.

Mevrouw Lotte Stoops vindt dat de openbare dienst een voorbeeldfunctie moet vervullen. Het is er meer mogelijk de mensen te respecteren om wie zij zijn. Er moet uitdrukkelijk worden vermeld welke doelstellingen de maatschappij moet nastreven.

Mevrouw Françoise De Smedt is het ermee eens dat het openbaar ambt een voorbeeld moet zijn op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Zij is bezorgd over de loonkloof in het openbaar ambt, ook al is die loonkloof er niet het grootst, maar zij wil dat de cijfers beter gekend zijn.

Zij betreurt het dat vrouwen hoofdzakelijk in minder gewaardeerde sectoren werkzaam zijn, maar ook dat vrouwen veel vaker deeltijds werken. De oprichting van bedrijfscrèches is in dit opzicht van fundamenteel belang. Zelfs tijdens de coronacrisis, toen beide ouders thuis

travaillant que la femme a franchi la distance qui la séparait du mâle, c'est le travail qui peut, seul, lui garantir une liberté concrète ».

Mme Nadia El Yousfi rappelle que pour beaucoup de femmes, les perspectives se limitent au plafond de verre, que le salaire, pour beaucoup, est moins élevés que pour leurs collègues masculins, à travail équivalent ou supérieur, que le travail souvent, se cumule aux charges du ménage. Le temps, partiel, les discriminations sont le quotidien de bien des femmes. Pour elle, le secteur public est un secteur déterminant pour affirmer l'orientation générale de notre société, et il est d'intérêt général d'y être exemplaire. Lorsqu'elle est contractuelle, une femme gagne en moyenne 17 % de moins qu'un homme et 10,38 % lorsqu'elle est statutaire. La division du travail au sein des organisations est génératrice de distinction de traitement. Les femmes sont plus souvent cantonnées à des postes d'expertise que des postes de direction, ces derniers étant plus valorisés dans la hiérarchie formelle.

Une inégalité persistante dans la répartition des tâches familiales et ménagères est source de ces distinctions, ainsi que le poids de la charge mentale qui entrave bien souvent l'évolution professionnelle. A cela s'ajoute la violence, le harcèlement, les menaces sur le lieu de travail. Certaines administrations se montrent exemplaires et elle estime qu'il y a lieu de suivre leur exemple. Il est entre autre fondamental de combattre les biais de genre lors du processus de recrutement ou du processus de statutarisation. Elle insiste sur la nécessité de rendre les procédures de genderbudgetting obligatoire, mais aussi sur l'insuffisance des textes existant à changer les pratiques et les représentations collectives. L'égalité professionnelle passe par l'égalité dans la sphère privée. Or, les temps partiels – choisis ou subis – les congés parentaux et les interruptions de carrière sont majoritairement pris par des femmes, qui assument la plus grande part de l'aide aux personnes. Des lieux de garde, d'allaitement, l'accès au congé prophylactique et au télétravail doivent être rendu accessibles. La fonction publique doit être plus paritaire, en particulier dans les fonctions de direction.

Mme Lotte Stoops estime que le service public doit être exemplaire. Il y est davantage possible de respecter les individus pour ce qu'ils sont. Il faut y indiquer expressément quels sont les objectifs vers lesquels la société doit tendre.

Mme Françoise De Smedt se rallie au fait que la fonction publique doit montrer l'exemple en matière d'égalité hommes-femmes. Elle s'inquiète de l'écart salarial dans la fonction publique, même si ce n'est pas là qu'il s'exprime le plus, mais elle souhaite que les chiffres soient mieux connus.

Elle regrette que les femmes se retrouvent cantonnées dans des secteurs moins valorisés, mais aussi que les femmes soient bien plus fréquemment à temps partiel. La création de crèches d'entreprise est, à cet égard, fondamentale. Même pendant la crise, alors que les deux

telewerkten, was het duidelijk dat de last van het gezin nog steeds op de schouders van de vrouwen terecht kwam. Wat intimidatie en geweld betreft, vindt zij dat wij niet naïef mogen zijn en geloven dat die discriminatie geen betrekking heeft op de administratie.

Mevrouw Khadija Zamouri herinnert eraan dat het sociaal netwerk van fundamenteel belang zijn in het beroepsleven. Wanneer vrouwen er geen toegang toe hebben, worden zij gediscrimineerd. Vrouwen worden gedwongen te kiezen tussen hun kinderen of hun netwerkactiviteiten. Het is ook belangrijk te beseffen dat het in een stad met zo'n hoog multiculturalisme en een grote verscheidenheid aan nationaliteiten niet zo gewoon is om een gering aantal kinderen per gezin aan te treffen. Zij herinnert aan een initiatief in Anderlecht waar vrouwen samen voetballen en even uit het dagelijkse gezinsleven kunnen stappen.

Mevrouw Nicole Nketo Bomele herinnert eraan dat de pers het jaar daarvoor verontwaardigd was over de afwezigheid van vrouwen op de verantwoordelijke posten van niveau A6 en A7. Vandaag gaat de tendens in de richting van een toename van het aantal vrouwen, maar de inspanningen moeten worden voortgezet. Er moet ook rekening worden gehouden met andere criteria, zoals de etnische afkomst en de sociale klasse. De in de resolutie voorgestelde maatregelen zijn meer in overeenstemming met de eisen van het openbaar ambt. Ze herinnert ook aan de verplichting voor de Brusselse administraties om een diversiteitsplan op te stellen.

Mevrouw Véronique Lefrancq is verheugd over dit verenigende, evenwichtige en veelbelovende voorstel. Zij betreurt de ongelijkheden die blijven bestaan wanneer men naar de cijfers over de toegang tot de werkgelegenheid kijkt. Deze voluntaristische tekst kiest resoluut voor een voorbeeldbeleid.

Mevrouw Bianca Debaets zegt dat gelijkheid niet vanzelfsprekend is. Tot voor kort leek het normaal, zelfs in deze instelling, dat mannen zich uitspreken, maar dat vrouwen achter de schermen werken. In het openbaar ambt van het parlement waren alle gesprekspartners mannen. De beslissingen worden genomen tijdens informele vergaderingen, waarvan vrouwen vaak uitgesloten zijn, terwijl er weinig beslist wordt tijdens formele vergaderingen.

De heer Fouad Ahidar dringt erop aan dat vrouwen in staat moeten worden gesteld om de vergaderingen bij te wonen waar alle beslissingen worden genomen.

parents étaient à domicile en télétravail, on a pu constater que la charge des famille reposait encore et toujours sur les épaules des femmes. Au niveau du harcèlement et des violences, elle estime qu'il ne faut pas être naïf et croire que ces discriminations ne touchent pas l'administration.

Mme Khadija Zamouri rappelle que le réseau social est fondamental dans la vie professionnelle. Lorsque les femmes n'y ont pas accès, elle sont discriminées. Or, les femmes sont confrontées au choix entre leurs enfants et les activités de réseautage. Il faut aussi être conscient que dans une ville où la multiculturalité est aussi poussée, ou le nombre de nationalité est aussi divers, il n'est pas si habituel de trouver un nombre d'enfants restreint par famille. Elle rappelle une initiative anderlechtoise où des femmes jouent ensemble au football et qui permet à ces femmes de sortir de leur quotidien familial.

Mme Nicole Nketo Bomele rappelle que la presse s'indignait l'année précédente de l'absence de femmes aux postes à responsabilité A6 et A7. Aujourd'hui, la tendance va vers une augmentation de ces femmes, mais il convient de poursuivre les efforts engagés. D'autres critères doivent aussi être pris en considération comme l'origine ethnique et la classe sociale. Les mesures suggérées dans la résolution sont plus en adéquation avec les exigences de la fonction publique. Elle rappelle également l'obligation d'établir un plan diversité qui pèse sur les administrations bruxelloise.

Mme Véronique Lefrancq se réjouit de cette proposition fédératrice, équilibrée et prometteuse. Elle regrette les inégalités qui subsistent quand on examine les chiffres d'accès à l'emploi. Ce texte volontariste opte résolument pour une politique d'exemplarité.

Mme Bianca Debaets rappelle que l'égalité n'est pas acquise. Il y a peu, au sein même de cette institution, il paraissait normal que des hommes s'expriment, mais que les femmes travaillent dans l'ombre. Au sein de la fonction publique du parlement, tous les interlocuteurs étaient masculins. Les décisions sont prises durant des réunions officieuses, dont les femmes sont souvent exclues, tandis que peu de choses sont décidées durant les réunions officielles.

M. Fouad Ahidar insiste sur la nécessité de rendre les femmes en capacité de se rendre aux réunions ou se jouent toutes les décisions.

### **III. Bespreking van de consideransen en de streepjes van het verzoekend gedeelte en stemmingen**

De consideransen en de streepjes van het verzoekend gedeelte lokken geen enkel commentaar uit.

### **IV. Stemming over het geheel van het voorstel van resolutie**

Het voorstel van resolutie wordt in zijn geheel aangenomen bij eenparigheid van de 14 aanwezige leden.

*– Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

*De Rapporteur,*

John PITSEYS

*De Voorzitter,*

Margaux DE RÉ

### **III. Discussion des considérants et des tirets du dispositif et votes**

Les considérants et le dispositif ne suscitent aucun commentaire.

### **IV. Vote sur l'ensemble de la proposition de résolution**

La proposition de résolution dans son ensemble est adoptée à l'unanimité des 14 membres présents.

*– Confiance est faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.*

*Le Rapporteur,*

John PITSEYS

*La Présidente,*

Margaux DE RÉ

## IV. Tekst aangenomen door de commissie

### VOORSTEL VAN RESOLUTIE

#### betreffende de vervrouwelijking van de openbare diensten

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Gelet op de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen ;

Gelet op de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, op grond waarvan de administraties en ION's diversiteits-plannen moeten opstellen ;

Gelet op het diversiteitscharter van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel dat in 2005 werd opgesteld en eind 2020 werd vernieuwd ;

Gelet op de doelstellingen van het Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen ;

Gelet op het diversiteitsplan 2021-2022 ;

Gelet op de gewestelijke beleidsverklaring, waarin staat : « Uitmuntendheid, modernisering en vernieuwing ten dienste van de gebruikers van het Gewest moeten de leidraad zijn voor onze overheidsinstellingen en bij de hervormingen die de Regering doorvoert. De Regering streeft naar een luisterbereid bestuur met een groot reactievermogen. Het openbaar ambt vervult een essentiële rol door te zorgen voor een egalitair beheer van een geheel van openbare infrastructuren en diensten die van Brussel een dynamische en inclusieve stad maken waar het aangenaam leven is. » ;

Overwegende dat Brussel, sinds de overheveling van nieuwe bevoegdheden naar de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, beschikt over belangrijke hefboomen om zijn eigen werkgelegenheidsbeleid te voeren ;

Overwegende dat sommige administraties (zoals de MIVB, ACTIRIS of de GOB) op eigen initiatief reeds overtuigende diversiteitsstrategieën hebben ingevoerd ;

Overwegende de noodzaak om de aanwezigheid van zowel mannen als vrouwen in het openbaar ambt en met name in de leidinggevende functies te versterken ;

Overwegende de noodzaak om het beleid voor de vervrouwelijking van het openbaar ambt uit te breiden tot de gelijkgeschakeling van de arbeidsvoorwaarden en de sociale praktijken binnen de administratie ;

## V. Texte adopté par la commission

### PROPOSITION DE RÉSOLUTION

#### relative à la féminisation de l'administration publique

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales ;

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, imposant aux administrations et OIP de réaliser des plans diversité ;

Vu la charte de la diversité du Service public régional de Bruxelles rédigée en 2005 et renouvelée fin 2020 ;

Vu les objectifs du Plan bruxellois contre les violences faites aux femmes ;

Vu le plan diversité 2021-2022 ;

Vu la déclaration de politique régionale qui prévoit que « l'excellence, la modernisation et l'innovation au service des usagers de la Région doivent guider nos institutions publiques et les réformes menées par le Gouvernement. Le Gouvernement promeut une administration à l'écoute et réactive. La fonction publique est en effet essentielle en tant qu'elle garantit la gestion égalitaire d'un ensemble d'infrastructures et de services publics qui font de Bruxelles une ville dynamique, inclusive et agréable à vivre » ;

Considérant que depuis la régionalisation de nouvelles compétences vers les services publics régionaux de l'emploi, Bruxelles dispose de leviers importants pour mener ses propres politiques d'emploi ;

Considérant que certaines administrations (comme la STIB, ACTIRIS ou le SPRB) ont d'initiative déjà mis en place des stratégies de diversité concluantes ;

Considérant la nécessité de renforcer la présence des deux sexes au sein de la fonction publique et particulièrement dans les fonctions dirigeantes ;

Considérant la nécessité d'étendre les politiques de féminisation de la fonction publique à l'égalisation des conditions de travail et des pratiques sociales au sein de l'administration ;

## Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

- te zorgen voor de publieke verspreiding, met name via het Parlement, van de gekwantificeerde en evolutieve tabellen over de aanwezigheid van vrouwen in het gehele Brusselse openbaar ambt, en met name de jaarlijkse lijst met de verdeling van de functies voor de leidinggevende betrekkingen ;
- bijzondere aandacht te besteden aan de fysieke, sociale, psychologische en economische gevolgen van meer telewerkpraktijken voor de professionele ontwikkeling en het evenwicht tussen werk en privéleven van vrouwelijke werknemers in het openbaar ambt, voortbouwend op de bestaande studies die door Talent.brussels zijn uitgevoerd ;
- de goede praktijken op het gebied van gelijke kansen voor vrouwen en mannen te verspreiden, door middel van een overzicht van de bestaande praktijken in de verschillende Belgische gewestelijke overheidsdiensten ;
- de verbintenissen en waarden van de administratie op het gebied van diversiteit en gelijkheid uiteen te zetten via haar openbare presentatie-instrumenten (websites, brochures enz.) ; in dit verband, wat de werkplek en de werkomgeving betreft, getuigenissen van vrouwen naar voren te brengen, de ingevoerde maatregelen te specificeren (borstvoedingsruimte enz.), vrouwen die hiërarchische functies uitoefenen onder de aandacht te brengen of getuigenissen te presenteren van mannen die ervoor gekozen hebben deeltijds te werken of tijdskrediet op te nemen om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te vinden ;
- de vervrouwelijking van de titels en functies in de administraties voort te zetten en te veralgemenen waar die nog niet is doorgevoerd ;
- vrouwen meer steun te geven bij hun professionele projecten en hun loopbaanontwikkeling door een betere toegang tot en een grotere deelname aan de bestaande « top skills »-programma's binnen het gewestelijk openbaar ambt te stimuleren ;
- naar het voorbeeld van het federale niveau ervoor te zorgen dat ten minste een derde van elk geslacht in de examencommissies vertegenwoordigd is ; te zorgen voor een specifieke vorming over stereotypen en gendervooroordelen voor de examencommissies, te zorgen voor genderwisseling bij het voorzitterschap ;
- het mentorschap (mentorship) binnen en/of tussen organisaties (administraties en ION's) te ontwikkelen ;
- interne mobiliteit te stimuleren zodat vrouwen meer toegang krijgen tot strategische opleidingen en competentiegebieden die bevorderlijk zijn voor de promotiekansen ;

## Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- d'assurer la diffusion publique, notamment via le Parlement, des tableaux chiffrés et évolutifs de la présence féminine dans l'ensemble de la fonction publique bruxelloise, et notamment le cadastre annuel de la répartition des fonctions pour les postes de direction ;
- d'accorder une attention particulière aux impacts physiques, sociaux, psychologiques et économiques que l'accroissement des pratiques de télétravail exerce sur le développement professionnel et l'équilibre travail/vie privée des travailleuses de la fonction publique, en s'appuyant sur les études existantes réalisées par Talent.brussels ;
- de diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, par le biais d'un relevé des pratiques déjà existantes dans les différentes administrations publiques régionales belges ;
- d'exposer les engagements et valeurs de l'administration en matière de diversité et d'égalité via les outils de présentation publique de celle-ci (sites internet, brochures, etc.) ; dans cette perspective, concernant les lieux et l'environnement de travail, mettre en avant des témoignages de femmes, préciser les dispositifs mis en place (local d'allaitement, etc.), mettre à l'honneur des femmes qui exercent des fonctions hiérarchiques ou encore présenter des témoignages d'hommes ayant choisi un temps partiel ou un crédit-temps dans le but d'avoir un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle ;
- de poursuivre et généraliser la féminisation des titres et fonctions dans les administrations où elle n'a pas encore été mise en œuvre ;
- de renforcer le soutien aux femmes dans leurs projets professionnels et dans leur évolution de carrière en stimulant un accès et une participation accrue aux programmes « top skills » existants au sein de la fonction publique régionale ;
- à l'instar du niveau fédéral, d'assurer une représentation d'un tiers au moins de chaque genre au sein des jurys de recrutement ; d'assurer une formation spécifique aux stéréotypes et aux biais de genre pour les jurys de recrutement ; d'assurer une alternance de genre dans la présidence des jurys ;
- de développer le mentorat (mentorship) interne et/ou entre organisations (administrations et OIP) ;
- de stimuler la mobilité interne de telle sorte que les femmes aient davantage accès aux apprentissages stratégiques et aux secteurs de compétences porteurs de promotion professionnelle ;

- overeenkomstig acties 15, 16, 21, 22 en 24 van het Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen, de bewustmaking rond seksuele en seksistische intimidatie op het werk bij de gewestelijke overheidsadministraties op te voeren en de steun aan slachtoffers van partnergeweld en huiselijk geweld te versterken ; het gebruik van bestaande opleidingen voor het betrokken personeel – en in het bijzonder het management, het humanresourcesmanagement en de preventieadviseurs – te bevorderen in partnerschap met de beroepsopleidingsinstellingen ; ervoor te zorgen dat zij ook bewust maken rond de dynamiek van meervoudige discriminatie en de systemische dimensies van genderongelijkheid ;
- ervoor te zorgen dat de arbeidsreglementen van de administraties en de ION's duidelijk aangeven welk gedrag als seksistisch wordt beschouwd, en er in dit verband voor zorgen dat deze regels het voorwerp uitmaken van een specifieke bewustmaking van het personeel, alsook van een ruime verspreiding onder het publiek ;
- uitvoering te geven aan de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de verplichting om een diversiteitsplan op te stellen ; uitvoering te geven aan de aanbevelingen van de audits en evaluaties die zijn verricht met betrekking tot de diversiteitsmedewerkers die zijn aangeworven bij de betrokken administraties en instellingen van openbaar nut ;
- in het verlengde van de reeds uitgevoerde gelijkheidskansen testen voor overheidsopdrachten, de genderdimensie beter te integreren in de overheidscommunicatie van de administratie, zowel via hun overheidsopdrachten voor communicatie als via hun betrekkingen met de pers ; het aanbod van borstvoedingsruimten te veralgemenen en de gewestelijke overheidsdiensten bewust te maken van de aantrekkingskracht van bedrijfscreches, die een reële meerwaarde vormen voor het combineren van privé- en beroepsleven ;
- ervoor te zorgen dat werknemers over correcte en toegankelijke informatie beschikken over de voorwaarden voor het opnemen van profylactisch verlof ;
- te zorgen voor een verplichte follow-up vóór en na loopbaanonderbrekingen en, om zo goed mogelijk te anticiperen en voor te bereiden op de terugkeer na verlof (zwangerschaps- of ouderschapsverlof), een procedure in te voeren om de balans op te maken van de situatie van de medewerker vóór en na zijn of haar loopbaanonderbreking ;
- bijzondere aandacht te besteden aan de instandhouding van het statutaire kader van de gewestelijke administratie, teneinde een zo gelijk mogelijke behandeling en verloning binnen de administratie te waarborgen ;
- conformément aux actions 15, 16, 21, 22 et 24 du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, d'accroître la sensibilisation des administrations publiques régionales au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu du travail et renforcer le soutien aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales ; de développer le recours aux formations existantes destinées aux personnels concernés – et notamment le management, la gestion des ressources humaines et le corps des conseillers en prévention – en partenariat avec les instituts d'enseignement de formation professionnelle ; de veiller à ce qu'elles sensibilisent également aux dynamiques de discriminations multiples et aux dimensions systémiques des inégalités de genre ;
- d'assurer que les règlements de travail des administrations et OIP détaillent avec clarté les comportements jugés sexistes et, dans cette perspective, de veiller à ce que ces règles fassent l'objet d'une sensibilisation spécifique auprès du personnel, ainsi que d'une diffusion large auprès du public ;
- de faire appliquer l'ordonnance du 4 septembre 2008 portant l'obligation d'établir un plan « diversité » ; de mettre en œuvre les recommandations des audits et évaluations réalisées concernant les référents « diversité » engagés au sein des administrations et des organismes d'intérêt public concernés ;
- dans la foulée des tests d'égalité des chances déjà réalisés pour les marchés publics, d'approfondir l'intégration de la dimension du genre dans les communications publiques de l'administration, que ce soit via leurs marchés publics de communication ou à travers leurs relations avec la presse ; de généraliser la mise à disposition d'espaces d'allaitement et de sensibiliser les administrations publiques régionales à l'attractivité que constituent les crèches d'entreprise, réelles plus-values pour la conciliation vie privée-professionnelle ;
- d'assurer que les travailleuses disposent d'une information correcte et accessible sur les conditions de recours au congé prophylactique ;
- d'assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière et, aux fins d'anticiper et de préparer au mieux les retours de congés (de maternité ou de parentalité), de mettre en place une procédure permettant de faire le point sur la situation de l'agent avant et après son interruption professionnelle ;
- d'accorder une attention particulière à la préservation du cadre statutaire de l'administration régionale, afin d'assurer la plus grande équité de traitement et la plus grande égalité barémique possible au sein de l'administration ;

- in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de verplichting op te nemen om bij elke bevordering tot de volgende graad te zorgen voor een vertegenwoordiging van het minderheidsgeslacht in deze graad die minstens gelijk is aan die van het vorige niveau ;
  - voor het overige, in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de verplichting op te nemen om bij de hernieuwing van de mandaathoudende ambtenaren-generaal de pariteit tussen mannen en vrouwen in acht te nemen (met een maximumverschil van 40/60 procent) ;
  - te voorzien in de invoering van afwijkingen van de bepalingen in punt 2 van het verzoek aan de Brusselse regering wanneer het aantal kandidaten van beide geslachten is of wanneer personen die hun genderidentiteit niet als « M » of « V » ervaren, kandidaat zijn.
- d’inscrire dans l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles et dans l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d’intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale l’obligation d’assurer que chaque promotion au rang suivant assure une représentation du sexe minoritaire à ce rang au moins égale à ce qu’elle est au niveau précédent ;
  - pour le surplus, d’inscrire dans l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles et dans l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d’intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale l’obligation de respecter la parité des genres (avec un écart maximum n’excédant pas une proportion 40/60 pour cent) lors du renouvellement des fonctionnaires généraux mandataires ;
  - de prévoir l’introduction de dérogations aux dispositions contenues dans le point 2 de la demande au Gouvernement bruxellois lorsque le nombre de candidatures des deux sexes est insuffisant ou lorsque des personnes n’optant pas pour le genre « M » ou « F » sont candidates.