



GEWONE ZITTING 2021-2022

1 JULI 2022

---

**BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

---

**RESOLUTIE**

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

---

**RESOLUTIE**

**aangenomen door het Parlement**

---

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

1<sup>ER</sup> JUILLET 2022

---

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

---

**RÉSOLUTION**

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

---

**RÉSOLUTION**

**adoptée par le Parlement**

---

---

*Zie :*

**Stuk van het Parlement :**

**A-556/1 – 2021/2022 : Voorstel van resolutie.**

---

*Voir :*

**Document du Parlement :**

**A-556/1 – 2021/2022 : Proposition de résolution.**

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

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 diversiteitsplannen 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 gelijkschakeling van de arbeidsvoorwaarden en de sociale praktijken binnen de administratie ;

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

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 du 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, de mettre en avant des témoignages de femmes, de préciser les dispositifs mis en place (local d'allaitement, etc.), de mettre à l'honneur des femmes qui exercent des fonctions hiérarchiques ou encore de 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 gelijkkansentesten 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 de 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 ;
- 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 ;
- 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) ;
- 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 de 40/60 pour cent) lors du renouvellement des fonctionnaires généraux mandataires ;
- te voorzien in de invoering van afwijkingen van de vorige bepalingen wanneer het aantal kandidaten van beide geslachten is of wanneer personen die hun genderidentiteit niet als « M » of « V » ervaren, kandidaat zijn.
- de prévoir l’introduction de dérogations aux dispositions précédentes 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.

*De Griffier,*

Hugues TIMMERMANS

*De Voorzitter,*

Rachid MADRANE

*Le Greffier,*

Hugues TIMMERMANS

*Le Président,*

Rachid MADRANE