



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

SESSION ORDINAIRE 2022-2023

28 OCTOBRE 2022

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

**ANNEXE
À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL**

PARTIE I^{RE}

**NOTE DE GENRE
2023**

GEWONE ZITTING 2022-2023

28 OKTOBER 2022

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**BIJLAGE
BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING**

DEEL I

**GENDERNOTA
2023**

Note de genre

Art.2 § 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.

- a) 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.
- b) § 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° 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.

Si l'égalité de droits entre les femmes et les hommes est inscrite dans notre système juridique et même dans notre Constitution, dans la réalité des faits, les femmes expérimentent au quotidien une série d'inégalités toujours bien

Gendernota

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

- a) 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.
- b) § 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° 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.

CHAPITRE I Inleiding

Door het kabinet Begroting en het kabinet Gelijke Kansen.

Hoewel gelijke rechten voor vrouwen en mannen zijn vastgelegd in ons rechtsstelsel en zelfs in onze grondwet, worden vrouwen in werkelijkheid dagelijks geconfronteerd met een aantal ongelijkheden (geweld en seksisme,

ancrées (violences et sexisme, écart salarial, emploi dans les secteurs les plus précaires et les moins rémunérés, plafond de verre, inégale répartition des tâches domestiques...) et perpétuées par un système patriarcal qui peine à se réformer. Il est donc de la responsabilité des pouvoirs publics de résorber ces inégalités mais aussi d'éviter de les reproduire, de les renforcer ou de créer de nouvelles inégalités par la mise en œuvre de politiques aveugles et insensibles à cette question du genre. En effet, en l'absence d'une réflexion genrée, une mesure politique en apparence et *a priori* bien intentionnée ou neutre risquerait de produire un impact moins important, voire négatif sur certains groupes de la population et sur les femmes en particulier. En effet, le masculin étant très souvent inconsciemment associé au neutre, il arrive que ce qui est pensé comme étant prévu pour « tout le monde » ne réponde en réalité qu'aux besoins masculins. En manquant une partie de sa cible (les femmes et les hommes), la mesure politique rate son objectif. Le *gender mainstreaming* est une stratégie qui a pour but d'éviter ce phénomène en aidant à l'élaboration des politiques de manière à tenir structurellement compte des inégalités entre les femmes et les hommes qui peuvent se traduire par des différences de comportement, de souhaits et de besoins en fonction du genre. C'est ainsi que le *gender mainstreaming* contribue à une politique plus inclusive, plus effective, plus efficiente et plus équitable.

I. 1. 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.

loonkloof, tewerkstelling in de meest preciaire en laagst-betaalde sectoren, glazen plafond, ongelijke verdeling van huishoudelijke taken, enz.). Die ongelijkheden zijn nog steeds diep geworteld en worden in stand gehouden door een patriarchaal systeem, dat slechts schoorvoetend hervormd wordt. Het is dan ook de verantwoordelijkheid van de overheid om deze ongelijkheden te verminderen, maar ook om te voorkomen dat zij worden gereproduceerd of versterkt of dat een beleid dat blind en ongevoelig blijft voor deze genderproblematiek nieuwe ongelijkheden zou doen ontstaan. Zonder een gedegen genderreflectie kan een ogenschijnlijk goedbedoelde of neutrale beleidsmaatregel immers aan impact inboeten of zelfs negatieve gevolgen hebben voor bepaalde bevolkingsgroepen en voor vrouwen in het bijzonder. Aangezien het mannelijke vaak onbewust wordt geassocieerd met het neutrale, komt het inderdaad voor dat wat men denkt dat voor « iedereen » bedoeld is, in feite alleen aan mannelijke behoeften beantwoordt. Doordat hij een deel van zijn doelgroep (vrouwen en mannen) niet bereikt, schiet de beleidsmaatregel zijn doel voorbij. *Gender mainstreaming* is een strategie die erop gericht is dit te voorkomen door te helpen beleidslijnen uit te werken op een manier die structureel rekening houdt met de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en die tot uiting kunnen komen in gendergerelateerde verschillen in gedrag, wensen en noden. Op die manier draagt *gender mainstreaming* bij tot een meer inclusief, effectief, efficiënt en rechtvaardig beleid.

I. 1. 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.

S'il y a plusieurs catégorisations dans une même ligne d'allocation budgétaire : la catégorisation de l'ensemble de la ligne se fera sur le modèle suivant.

Catégorie 1 + catégorie 2 = catégorie 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 un chapitre d'une note de genre. Les crédits des allocations de base de catégorie 3 sont soumis à une analyse de genre. Les fiches de ces analyses seront également incluses dans la note de genre. Depuis 2020 les fiches comportent une rubrique dédiée à la définition d'un plan d'action fondé sur les recommandations tirées de l'analyse, permettant aux organismes publics de progresser annuellement sur la question.

Par ailleurs, cette rubrique a été complétée d'une étape de suivi et de monitoring de ces recommandations. Bien que non contraignantes, ces étapes permettent d'observer les effets du *gender budgeting* et sont un levier pour faire du *gender budgeting* un moteur d'action et de changement.

La note est annexée à l'Exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses et de budget des voies et moyens déposé au Parlement par le Gouvernement. Le but de l'exercice de *gender budgeting* est de s'assurer que des dépenses publiques qui se veulent neutres ne profitent en réalité qu'à l'un des deux genres ou pire, viennent exacerber des inégalités existantes entre ces genres.

Depuis 2017, la Région de Bruxelles-Capitale réalise annuellement l'exercice de *gender budgeting*, intégrant dimension de genre dans le budget. L'exercice réalisé en 2021 (note genre 2022) a été couronné par une nette amélioration de la qualité des analyses, attestant que la formation et le coaching proposé par equal.brussels portent leurs fruits. L'objectif étant que les administrations intègrent les compétences pour procéder aux analyses de genre, des formations et un coaching continuent d'être offerts par equal.brussels. Concrètement, en 2022, cet exercice a été réalisé avec l'appui d'expertes en genre qui ont organisé un atelier collectif et proposé un coaching individuel à l'attention des personnes en charge des analyses susmentionnées, complété par le suivi d'equal.brussels qui y a dédié d'importantes ressources en interne.

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.

Categorie 1 + categorie 3 = categorie 3.

Categorie 2 + categorie 3 = categorie 2.

Categorie 1 + categorie 2 + categorie 3 = categorie 3.

Vervolgens worden de kredieten van de basisallocaties van categorie 2 opgenomen in een hoofdstuk van een gendernota. De kredieten voor de basisallocaties van categorie 3 worden onderworpen aan een genderanalyse. De fiches van deze analyses worden eveneens opgenomen in de gendernota. Sinds 2020 bevat de fiche een rubriek voor de uitwerking van een actieplan gebaseerd op de uit de analyse voortvloeiende aanbevelingen, die de overheidsorganen in staat stellen om op dit gebied jaarlijks stappen vooruit te zetten.

Bovendien hoort bij deze rubriek ook een toezicht en monitoring van deze aanbevelingen. Hoewel deze stappen niet bindend zijn, maken zij het mogelijk de effecten van *gender budgeting* waar te nemen en vormen zij een hefboom die ervoor kan zorgen dat *gender budgeting* ook effectief dingen in beweging zet en verandering teweegbrengt.

De gendernota wordt elk jaar gehecht aan de Algemene Toelichting van de nieuwe uitgaven- en middelenbegroting die door de regering in het Parlement wordt ingediend. Het doel van de oefening rond *gender budgeting* is na te gaan of overheidsuitgaven die genderneutraal bedoeld zijn, in werkelijkheid niet slechts aan één van beide geslachten ten goede komen of, erger nog, bestaande genderongelijkheden verergeren.

Sinds 2017 voert het Brussels Hoofdstedelijk Gewest jaarlijks een *gender budgeting*-oefening uit, waarbij de genderdimensie in de begroting wordt verwerkt. De in 2021 uitgevoerde oefening (gendernota 2022) leidde tot een duidelijke verbetering van de kwaliteit van de analyses, waaruit blijkt dat de door equal.brussels aangeboden opleiding en coaching hun vruchten afwerpen. Om ervoor te zorgen dat de besturen over de competenties beschikken om genderanalyses uit te voeren, blijft equal.brussels opleidingen en coaching aanbieden. Concreet werd voor deze oefening in 2022 een beroep gedaan op genderexperts die een collectieve workshop organiseerden en individuele begeleiding boden aan de verantwoordelijken voor de bovengenoemde analyses, aangevuld met de follow-up van equal.brussels, dat er aanzienlijke interne middelen aan wijdde.

I. 2. Gender mainstreaming et actions spécifiques

Le *gender mainstreaming* est une approche transversale, intégrée et préventive qui s'applique à l'ensemble des politiques et vise à ne pas créer ou renforcer des inégalités existantes alors que les « actions spécifiques » visent à corriger des inégalités connues et documentées.

Cette approche est d'autant plus importante que nous traversons des crises qui accentuent les inégalités entre les hommes et les femmes. Diverses études et analyses démontrent que les femmes ont plus particulièrement été touchées par la crise sanitaire et ses conséquences, et que celle-ci a pu être un facteur de renforcement des inégalités déjà présentes avant la crise. Pour ne citer que quelques effets particulièrement notables de cette crise : exacerbation des violences faites aux femmes et diminution de l'insertion socio-économique des femmes⁽¹⁾. Dans un contexte géopolitique tendu marqué par la crise en Ukraine, la crise énergétique qui se présente à nous actuellement est également de nature à impacter particulièrement les plus vulnérables de notre société, et parmi ceux-ci, les femmes déjà plus largement touchées par la précarité énergétique⁽²⁾. Cela prend place dans un contexte de discrimination en hausse. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes constate, dans son rapport 2021 propre à la Région de Bruxelles-Capitale⁽³⁾, une augmentation du nombre de signalements par rapport à 2019 et 2020. Le domaine de l'emploi est très largement majoritaire (60 % des signalements), avant le logement et le sport. Il ne s'agit là que d'un bref aperçu d'inégalités encore criantes et de défis à venir.

Il paraît donc plus que jamais nécessaire d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, mais également de mettre en place des actions spécifiques pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est l'objectif que vise le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025, approuvé en première lecture par le Gouvernement le 23 juin 2022 et dont l'adoption définitive est imminente. Il intègre le *gender mainstreaming* dans les lignes politiques régionales pour une transformation structurelle des politiques publiques.

(1) L'impact du Covid-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité, rapport du conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2021

(2) Fondation Roi Baudoin, Baromètres de la précarité énergétique et hydrique, Analyse des résultats 2019, Septième édition, 2021.

(3) Protocole de collaboration entre la RBC et l'IEFH, rapport annuel 2021, IEFH

I. 2. Gender mainstreaming en specifieke acties

Gender mainstreaming is een transversale, geïntegreerde en preventieve aanpak die van toepassing is op alle beleidslijnen en erop gericht is geen bestaande ongelijkheden te creëren of te versterken, terwijl « specifieke acties » erop gericht zijn bekende en gedocumenteerde ongelijkheden recht te zetten.

Deze aanpak is des te belangrijker nu we crises doormaken die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen versterken. Uit verschillende studies en analyses blijkt namelijk dat vooral vrouwen getroffen werden door de gezondheids crisis en de gevolgen daarvan, en dat deze crisis wellicht heeft bijgedragen tot een versterking van de ongelijkheden die reeds vóór de crisis bestonden. Om slechts enkele van de bijzonder opmerkelijke gevolgen van deze crisis te noemen: het geweld tegen vrouwen is toegenomen en de socio-economische integratie van vrouwen is verminderd⁽¹⁾. In een gespannen geopolitieke context door de crisis in Oekraïne, zal de huidige energiecrisis waarschijnlijk ook bijzondere gevolgen hebben voor de meest kwetsbaren in onze samenleving, waaronder vrouwen, die toch al meer door energiearmoede werden getroffen⁽²⁾. Dit moet gezien worden tegen een achtergrond van toenemende discriminatie. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen stelt in zijn verslag van 2021 voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest⁽³⁾ een stijging vast van het aantal meldingen in vergelijking met 2019 en 2020. Op de arbeidsmarkt is deze stijging verreweg het grootst (60 % van de meldingen), vóór huisvesting en sport. Dit is slechts een kort overzicht van de nog steeds schrijnende ongelijkheden en de toekomstige uitdagingen.

Het lijkt dus meer dan ooit noodzakelijk om de genderdimensie te integreren in alle beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar ook om specifieke acties uit te voeren om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verzekeren.

Dit is de doelstelling van het Plan voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen 2022-2025, dat op 23 juni 2022 in eerste lezing door de regering is goedgekeurd en binnenkort definitief zal worden aangenomen. Het plan integreert *gender mainstreaming* in de gewestelijke beleidslijnen met het oog op een structurele transformatie van het overheidsbeleid.

(1) De impact van Covid-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, Morgen mag niet slechter worden dan vandaag voor de gelijkheid, Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, 2021

(2) Koning Boudewijnstichting, Energie en waterarmoedebarmeters, Analyse van de resultaten 2019, zevende editie, 2021.

(3) Samenwerkingsprotocol tussen BHG en het IGVM, jaarverslag 2021, IGVM.

L'élaboration de ce plan a réuni les représentant-es de l'ensemble des cabinets ministériels bruxellois et des organismes publics concernés, en étroite collaboration avec le secteur associatif. Ce plan repose sur une approche double, consistant en des mesures ciblées tendant à l'égalité entre les femmes et les hommes, combinées à une intégration renforcée de la dimension hommes-femmes dans toutes les politiques régionales et à chaque étape de leur conception et de leur exécution. Il s'agit de près de 70 actions qui touchent à la formation et à la sensibilisation, au logement, à l'espace public, à la mobilité, à l'environnement, à la participation à la vie socio-économique, à la politique internationale et à l'innovation et au numérique. Comme à l'accoutumée dans les plans relatifs à l'égalité des chances, chaque mesure identifie les pilotes et partenaires, le budget estimé et des indicateurs de suivi, ainsi qu'un agenda de réalisation. Le dialogue entre les pouvoirs publics et le monde associatif se poursuivra dans le suivi et l'évaluation du plan, qui rassemblera ces acteurs et actrices à l'issue de la mise en œuvre du plan.

Gender mainstreaming et *gender budgeting* sont deux approches essentielles et complémentaires, qui se renforcent pour transformer les politiques publiques, en s'assurant, à diverses étapes du processus, qu'elles soient des moteurs d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le *gender mainstreaming* est une approche transversale, intégrée et préventive qui s'applique à l'ensemble des politiques et vise à ne pas créer ou renforcer des inégalités existantes alors que les « actions spécifiques » visent à corriger des inégalités connues et documentées.

Cette approche est d'autant plus importante que nous traversons des crises qui accentuent les inégalités entre les hommes et les femmes. Diverses études et analyses démontrent que les femmes ont plus particulièrement été touchées par la crise sanitaire et ses conséquences, et que celle-ci a pu être un facteur de renforcement des inégalités déjà présentes avant la crise. Pour ne citer que quelques effets particulièrement notables de cette crise : exacerbation des violences faites aux femmes et diminution de l'insertion socio-économique des femmes⁽⁴⁾. Dans un contexte géopolitique tendu marqué par la crise en Ukraine, la crise énergétique qui se présente à nous actuellement est également de nature à impacter particulièrement les plus vulnérables de notre société, et parmi ceux-ci, les femmes déjà plus largement touchées par la précarité énergétique⁽⁵⁾. Cela prend place dans un contexte de discrimination en hausse. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes constate, dans son rapport 2021 propre à

(4) L'impact du Covid-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité, rapport du conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2021

(5) Fondation Roi Baudouin, Baromètres de la précarité énergétique et hydrique, Analyse des résultats 2019, Septième édition, 2021.

Bij de ontwikkeling van dit plan waren vertegenwoordigers van alle Brusselse ministeriële kabinetten en de betrokken overheidsorganen betrokken, in nauwe samenwerking met de vrijwilligerssector. Dit plan is gebaseerd op een tweeledige aanpak, bestaande uit gerichte maatregelen om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bereiken, in combinatie met een ruimere aandacht voor de genderdimensie in alle gewestelijke beleidsmaatregelen, in elke fase van hun ontwerp en uitvoering. Het gaat om bijna 70 acties op het gebied van opleiding en bewustmaking, huisvesting, openbare ruimte, mobiliteit, milieu, deelname aan het socio-economische leven, internationaal beleid en innovatie en digitale technologie. Zoals gebruikelijk in plannen voor gelijke kansen worden bij elke maatregel de verantwoordelijken en partners, het geraamde budget en de indicatoren voor het toezicht vermeld, alsmede een uitvoeringstiming. De dialoog tussen overheidsinstellingen en het verenigingsleven zal worden voortgezet bij het toezicht en de evaluatie van het plan, waarvoor deze actoren na de uitvoering van het plan zullen samenzitten.

Gender mainstreaming en *gender budgeting* zijn twee essentiële en complementaire benaderingen die elkaar versterken om het overheidsbeleid om te vormen en er in verschillende stadia van het proces voor te zorgen dat het de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert.

Gender mainstreaming is een transversale, geïntegreerde en preventieve aanpak die van toepassing is op alle beleidslijnen en erop gericht is geen bestaande ongelijkheden te creëren of te versterken, terwijl « specifieke acties » erop gericht zijn bekende en gedocumenteerde ongelijkheden recht te zetten.

Deze aanpak is des te belangrijker nu we crises doormaken die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen versterken. Uit verschillende studies en analyses blijkt namelijk dat vooral vrouwen getroffen werden door de gezondheids crisis en de gevolgen daarvan, en dat deze crisis wellicht heeft bijgedragen tot een versterking van de ongelijkheden die reeds vóór de crisis bestonden. Om slechts enkele van de bijzonder opmerkelijke gevolgen van deze crisis te noemen : het geweld tegen vrouwen is toegenomen en de socio-economische integratie van vrouwen is verminderd⁽⁴⁾. In een gespannen geopolitieke context door de crisis in Oekraïne, zal de huidige energiecrisis waarschijnlijk ook bijzondere gevolgen hebben voor de meest kwetsbaren in onze samenleving, waaronder vrouwen, die toch al meer door energiearmoede werden getroffen⁽⁵⁾. Dit moet gezien worden tegen een achtergrond van toenemende discriminatie. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen stelt in zijn verslag

(4) De impact van Covid-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, Morgen mag niet slechter worden dan vandaag voor de gelijkheid, Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, 2021

(5) Koning Boudewijnstichting, Energie en waterarmoedebarmeters, Analyse van de resultaten 2019, zevende editie, 2021.

la Région de Bruxelles-Capitale⁽⁶⁾, une augmentation du nombre de signalements par rapport à 2019 et 2020. Le domaine de l'emploi est très largement majoritaire (60 % des signalements), avant le logement et le sport. Il ne s'agit là que d'un bref aperçu d'inégalités encore criantes et de défis à venir.

Il paraît donc plus que jamais nécessaire d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, mais également de mettre en place des actions spécifiques pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est l'objectif que vise le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025, approuvé en première lecture par le Gouvernement le 23 juin 2022 et dont l'adoption définitive est imminente. Il intègre le *gender mainstreaming* dans les lignes politiques régionales pour une transformation structurelle des politiques publiques.

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).

Ce chapitre donne un aperçu des allocations de base contenant des crédits spécifiquement utilisés pour réduire l'écart entre les sexes, les allocations de base de catégorie 2.

Jusqu'à présent, cette liste contenait principalement des allocations de base à caractère mixte, des crédits de catégorie 2 et de catégorie 3. Il s'agit d'une conséquence de la catégorisation appliquée telle que décrite dans l'arrêté sur la *gender budgeting* : si une allocation de base contient des crédits de catégorie 2, l'ensemble de l'allocation de base doit être catégorisée comme telle.

Cette année, afin d'obtenir une plus grande clarté et transparence et de donner une image plus précise du budget spécifiquement consacré à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il a été demandé aux administrations d'éviter les allocations de base mixtes et de diviser les crédits des allocations de base actuelles en dossiers de

(6) Protocole de collaboration entre la RBC et l'IEFH, rapport annuel 2021, IEFH

van 2021 voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest⁽⁶⁾ een stijging vast van het aantal meldingen in vergelijking met 2019 en 2020. Op de arbeidsmarkt is deze stijging verreweg het grootst (60 % van de meldingen), vóór huisvesting en sport. Dit is slechts een kort overzicht van de nog steeds schrijnende ongelijkheden en de toekomstige uitdagingen.

Het lijkt dus meer dan ooit noodzakelijk om de genderdimensie te integreren in alle beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar ook om specifieke acties uit te voeren om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verzekeren.

Dit is de doelstelling van het Plan voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen 2022-2025, dat op 23 juni 2022 in eerste lezing door de regering is goedgekeurd en binnenkort definitief zal worden aangenomen. Het plan integreert *gender mainstreaming* in de gewestelijke beleidslijnen met het oog op een structurele transformatie van het overheidsbeleid.

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).

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de basisallocaties met kredieten die specifiek worden gebruikt om de genderkloof te verkleinen, de basisallocaties van categorie 2.

Tot nu toe bevatte deze lijst voornamelijk gemengde basisallocaties, kredieten van categorie 2 en categorie 3. Dit is een gevolg van de indeling in categorieën zoals beschreven in het besluit inzake *gender budgeting* : indien een basisallocatie kredieten van categorie 2 bevat, moet de hele basisallocatie als zodanig worden ingedeeld.

Met het oog op meer duidelijkheid en transparantie en om een duidelijker beeld te geven van de begroting die specifiek bestemd is voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, werd de administraties dit jaar verzocht gemengde basisallocaties te vermijden en de kredieten van de huidige basisallocaties te verdelen in

(6) Samenwerkingsprotocol tussen BHG en het IGVM, jaarverslag 2021, IGVM.

catégorie 2 et dossiers de catégorie 3, puis de les affecter à deux allocations de base distinctes, l'une appartenant à la catégorie 2 et l'autre à la catégorie 3.

dossiers van categorie 2 en categorie 3, en deze vervolgens toe te wijzen aan twee afzonderlijke basisallocaties, waarvan de ene tot categorie 2 en de andere tot categorie 3 behoort.

Budget des dépenses initial 2023

Initiële uitgavenbegroting 2023

Total des crédits prévus par le SPRB spécifiquement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes / Totaal van de kredieten voorzien door de GOB specifiek om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen	B	€ 5.719.000,00
	C	€ 5.564.000,00

II.1.1.1 Bruxelles Synergie (BS)

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 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.

II.1.1.1 Brussel Synergie (BS)

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.

AB 05.002.08.01.1211	Financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances / Financiering van projecten voor het gelijkekansenbeleid	B	€ 868.000,00
		C	€ 868.000,00
AB 05.002.15.01.4140	Subventions de fonctionnement à Brupartners pour le Conseil pour Egalité entre Femmes et Hommes et le Conseil des PersonnesHandicapé / Werkingssubsidies aan Brupartners voor de Raad van Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen en de Raad voor Personen met een Handicap	B	€ 298.000,00
		C	€ 298.000,00
AB 05.002.27.03.4340	Subventions de projet (fonctionnement) aux ASBL des pouvoirs locaux en matière de politique de l'égalité des chances / Projectsubsidies (werking) aan vzw's van lokale overheden inzake het gelijkekansenbeleid	B	€ 27.000,00
		C	€ 27.000,00
AB 05.002.34.01.3300	Subventions de projet (fonctionnement) aux associations privées en matière de politique de l'égalité des chances / Projectsubsidies (werking) aan privéverenigingen inzake het gelijkekansenbeleid	B	€ 1.867.000,00
		C	€ 1.849.000,00
AB 05.002.38.01.3132	Subventions de projet (fonctionnement) aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) en matière de politique de l'égalité des chances / Projectsubsidies (werking) aan privébedrijven en privéverenigingen (in ESR gelijkgesteld aan privébedrijven) inzake hetgelijkekansenbeleid	B	€ 964.000,00
		C	€ 982.000,00
AB 05.002.42.02.4540	Subvention de fonctionnement à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la lutte contre lesdiscriminations fondées sur le sexe / Werkingssubsidie aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van de bestrijding van discriminatiegebaseerd op geslacht	B	€ 100.000,00
		C	€ 100.000,00
AB 05.002.42.03.4524	Subventions de projet (fonctionnement) aux unités publiques de la Communauté française en matière de politique de l'égalité deschances / Projectsubsidies (werking) aan openbare eenheden van de Franse Gemeenschap inzake het gelijkekansenbeleid	B	€ 50.000,00
		C	€ 50.000,00

II.1.1.2 Bruxelles Finances et Budget (BFB).

Le Service du Budget, du contrôle budgétaire et de gestion de Bruxelles Finances et Budget, assure en collaboration avec equal.brussels la coordination de l'implémentation gender budgeting dans l'Entité régionale.

II.1.1.2 Brussel Financiën en Begroting (BFB)

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.

Il organise, dans ce cadre, des sessions d'information, il accompagne les différents acteurs et participe à des événements d'échange de connaissance. Le gender budgeting également intégré dans l'application Bru-Budget.

Het organiseert hiervoor informatiesessies, begeleid de verschillende actoren en neemt deel aan evenementen om kennis uit te wisselen. Gender budgeting werd ook geïntegreerd in de informaticatoepassing Bru-Budget.

II.1.1.3 Bruxelles Logement (BL)

II.1.1.3 Brussel Huisvesting (BH)

AB 25.001.08.03.1211	Dépenses de fonctionnement liées aux études, expertises, publications et information en matière de politique sociale du logement / Werkingsuitgaven verbonden met studies, expertises, publicaties en informatie inzake sociaal huisvestingsbeleid	B	€ 1.111.000,00
		C	€ 956.000,00

II.1.1.4 Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)

II.1.1.4 Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)

AB 05.002.08.02.1211	Financement de projets en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes / Financiering van projecten in het kader van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen	B	€ 104.000,00
		C	€ 104.000,00
AB 05.002.27.01.4321	Subventions pour des projets aux communes en rapport avec la politique de l'égalité des chances / Projectsubsidies aan gemeenten inzake het gelijkheidskansenbeleid	B	€ 300.000,00
		C	€ 300.000,00
AB 10.005.27.19.4322	Subventions de fonctionnement aux communes pour le groupe de travail intercommunal sur les marchés publics / Werkingsubsidies aan de gemeenten voor de intergemeentelijke werkgroep inzake overheidsopdrachten	B	€ 30.000,00
		C	€ 30.000,00

II. 2. Administrations autres que le SPRB

II. 2. Administraties behalve de GOB

II.2.1. urban.brussels

II.2.1. urban.brussels

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 / Werkingsuitgaven verbonden met de kosten voor studies, expertises en het beheer van dossiers door derden	B	€ 975.000,00
		C	€ 2.600.000,00

II.2.2. talent.brussels

II.2.2. talent.brussels

AB 32.003.08.03.1211	Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique / Werkingskosten verbonden aan de projecten in het kader van het strategisch plan voor het Openbaar Ambt	B	€ 1.005.000,00
		C	€ 1.735.000,00

II. 3. Organismes administratifs autonomes de première catégorie

II.3.1. Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale

II. 3. Autonome bestuursinstellingen van eerste categorie

II.3.1. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

AB 01.003.08.04.1211	Equipement de protection individuelle adapté au personnel féminin opérationnel / Persoonlijke beschermingsmiddelen die geschikt zijn voor vrouwelijk operationeel personeel	B	€ 50.000,00
		C	€ 150.000,00
AB 02.003.08.04.1211	Equipement de protection individuelle d'intervention / Persoonlijke beschermingsmiddelen aangepast aan AMU vrouwelijk personeel	B	€ 20.000,00
		C	€ 20.000,00
AB 03.001.08.14.1211	Formations spécifiques pour l'égalité homme femme / Specifieke opleiding voor gendergelijkheid	B	€ 212.000,00
		C	€ 242.000,00
AB 03.002.11.04.7200	Travaux afin d'adapter l'environnement de travail au personnel féminin / Aanpassing van de werkomgeving aan het vrouwelijk personeel	B	€ 50.000,00
		C	€ 50.000,00
AB 03.003.08.15.1211	Etudes, analyses, audits spécifiques visant l'égalité des genres / Specifieke studies, analyses en audits inzake gendergelijkheid	B	€ 75.000,00
		C	€ 75.000,00
AB 03.003.08.16.1211	Communications, publicité et activités de promotion à l'intention des femmes / Communicatie-, reclame- en promotieactiviteiten voor vrouwen	B	€ 50.000,00
		C	€ 50.000,00

II.3.2. Innoviris – Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles

II.3.2. Innoviris – Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel

AB 01.002.08.09.1211	Frais de fonctionnement relatifs à la mission organique d'Innoviris de communication et promotion en matière de politiques scientifiques (précédemment exécuté par l'ASBL Research in Brussels). / Werkingskosten voor de organieke opdracht van Innoviris ivm communicatie en promotie inzake het wetenschapsbeleid (vroegeruitgevoerd door de vzw Research in Brussels)	B	€ 799.000,00
		C	€ 1070.000,00

II. 4. Organismes administratifs autonomes de deuxième catégorie

II.4.1. Actiris

II. 4. Autonome bestuursinstellingen van tweede categorie

II.4.1. Actiris

AB 04.005.42.02.4525	Transferts de revenus à la Communauté flamande dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques / Inkomensoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap in het kader van partnerships inzake AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	B	€ 3.155.000,00
		C	€ 3.155.000,00
AB 15.001.08.01.1211	Achat de biens non durables et de services dans le cadre de la sensibilisation contre la discrimination - Actions spécifiques de genre / Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten in het kader van de sensibilisering tegen discriminatie - specifieke genderacties	B	€ 270.000,00
		C	€ 270.000,00

II.4.2. SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

II.4.2. NV Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij

AB 01.003.08.19.1211	Frais de publications, publicité, etc / Kosten van publicaties, publiciteit, enz	B	€ 309.000,00
		C	€ 309.000,00

CHAPITRE III Analyses de genre

III. 1. Introduction

Le *gender budgeting* est appliqué par étapes. La méthodologie a été enseignée aux administrations du Service public régional de Bruxelles au travers de projets pilotes à partir de 2017, et ensuite, après un an, aux autres institutions publiques régionales. Ce procédé a permis une amélioration de la méthodologie grâce aux expériences du SPRB, avant son application généralisée en 2020.

	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

Après des débuts marqués par un faible nombre d'analyses produites sur des allocations de base de catégorie 3, les résultats sont en amélioration constante, quantitative et qualitative. L'année dernière, les différentes administrations du SPRB ont produit ensemble 30 analyses. Les autres institutions avaient quant à elles produit 125 analyses. Cela est essentiellement dû à l'amélioration du dispositif, au suivi qualitatif et rapproché d'equal.brussels et au renforcement des ateliers de formation et de l'accompagnement individuel de la part des expert.e.s en matière de genre, dont toutes les institutions ont encore pu bénéficier cette année.

Résultats globaux depuis l'instauration du gender budgeting – 2017-2022 (toutes institutions et administrations confondues)

Sélection totale	16.123.734.000,00 €
Nombre de BAs	3525
Total non catégorisé	3.825.617.000,00 €
Nombre de BA non catégorisés	591
Total catégorie 1	5.923.611.000,00 €
Total catégorie 2	48.894.000,00 €
Total catégorie 3	6.281.354.000,00 €
Total de la catégorie analysée 3	2.947.399.000,00 €
Nombre de BAs analysés	369
% analysé catégorie 3	46,92 %

HOOFDSTUK III Genderanalyses

III. 1. Inleiding

Gender budgeting wordt toegepast in fasen. De methodologie werd vanaf 2017 via proefprojecten aan de besturen van de Brusselse gewestelijke overheidsdienst aangeleerd en vervolgens, na een jaar, aan andere gewestelijke overheidsinstellingen. Via dit procédé kon de methodologie dankzij de ervaringen van de GOB verder verbeterd worden, voordat deze in 2020 algemeen werd toegepast.

	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

Na een eerder moeizame start met een beperkt aantal analyses van basisallocaties van categorie 3, verbeteren de resultaten voortdurend, zowel op kwantitatief als kwalitatief vlak. Vorig jaar maakten de verschillende besturen van de GOB samen 30 analyses. De andere instellingen maakten samen 125 analyses. Dit is vooral te danken aan de verbetering van het systeem, het kwalitatieve en nauwgezette toezicht van equal.brussels en het feit dat er sterker is ingezet op opleidingsworkshops en individuele coaching door genderdeskundigen, waarvan alle instellingen dit jaar nog gebruik van konden maken.

Globale resultaten sinds de invoering van gender budgeting – 2017-2022 (alle instellingen en administraties samen)

Totale selectie	16.123.734.000,00 €
Aantal BA's	3525
Niet gecategoriseerd totaal	3.825.617.000,00 €
Aantal niet-gecategoriseerde BA's	591
Totaal categorie 1	5.923.611.000,00 €
Totaal categorie 2	48.894.000,00 €
Totaal categorie 3	6.281.354.000,00 €
Totaal van de geanalyseerde categorie 3	2.947.399.000,00 €
Aantal geanalyseerde BA's	369
geanalyseerd % categorie 3	46,92 %

Analyse gender budgeting par organisme, sur la base des crédits de liquidation 2022

Cette année, dans l'objectif de soumettre l'entièreté du budget à une analyse de genre pendant cette législature, il a été demandé aux institutions d'analyser 25 % du budget lié à la catégorie 3. La procédure de travail a changé, passant d'une analyse d'un pourcentage d'allocations de base (nombre d'AB) à une analyse d'un pourcentage du budget (montant). Les résultats de cette année ne sont donc pas comparables aux résultats de l'année dernière. En effet, la consigne ne porte plus sur un nombre absolu d'allocations des bases à analyser mais sur un pourcentage des montants disponibles dans les allocations de base de catégorie 3.

Les institutions ont de plus été invitées à catégoriser en priorité de nouvelles allocations de base ou les allocations de base qui n'ont pas encore catégorisées dans les notes genre précédentes et à procéder à leur analyse.

Une partie des institutions seulement ont respecté cette consigne. D'autres ont produit des analyses d'AB analysées précédemment, en 2021 ou avant. Pour certaines institutions, cela a été l'occasion d'approfondir l'analyse et de la mettre à jour. Nous attendons que les institutions progressent dans les années à venir dans l'analyse des AB de catégorie 3 qui n'ont jamais fait l'objet d'une analyse. Par ailleurs, un grand nombre d'institutions se sont montrées pro-actives et réceptives à l'accompagnement individuel de la part des expert.e.s en matière de genre et d'equal.brussels, et ont amélioré leur analyses suite à ces échanges.

De nouvelles institutions ont participé à l'analyse par rapport à l'année dernière, à savoir urban.brussels, talent.brussels (dont les analyses n'avaient pas pu être incluses faute de traduction l'année passée), visit.brussels, BRUGEL (dont les analyses n'avaient pas pu être incluses en raison d'un problème administratif l'année passée), le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise, parking.brussels et IRISteam. Malheureusement, safe.brussels (anciennement Bruxelles Prévention et Sécurité), Brupartners, Citydev et la Société Régionale d'Investissement de Bruxelles (SRIB, aussi appelé Finances&invest) n'ont pas participé à cet exercice.

Divers freins s'appliquent encore dans la rédaction de ces analyses, notamment le manque de temps dans les institutions pour y procéder, le manque de données genrées disponibles ou encore la perte de l'expertise accumulée en genre, par le mouvement interne ou externe des correspondant.es précédemment formés. Certaines institutions n'ont pas atteint l'objectif d'analyser 25 % du budget des AB de catégorie 3. Lorsque ces freins se sont présentés, les institutions ont été encouragées à privilégier la qualité des analyses à leur quantité. Il est attendu que ces

Gender budgeting-analyse per instelling, gebaseerd op vereffeningskredieten 2022

Om tijdens deze legislatuur de gehele begroting aan een genderanalyse te onderwerpen, werd de instellingen dit jaar verzocht 25 % van de begroting met betrekking tot categorie 3 te analyseren. De werkprocedure is veranderd van een analyse van een percentage van de basisallocaties (aantal BA's) naar een analyse van een percentage van de begroting (bedrag). De resultaten van dit jaar zijn derhalve niet vergelijkbaar met die van vorig jaar. In de instructie wordt namelijk niet meer gesproken over een absoluut aantal te analyseren basisallocaties, maar over een percentage van de in de basisallocaties van categorie 3 beschikbare bedragen.

Daarnaast werd de instellingen gevraagd nieuwe basisallocaties of basisallocaties die in eerdere gendernota's nog niet in categorieën waren ingedeeld, te prioriteren en te analyseren.

Slechts enkele instellingen hebben deze instructie opgevolgd. Anderen hebben analyses gemaakt van eerder geanalyseerde BA's, in 2021 of eerder. Voor sommige instellingen was dit een gelegenheid om de analyse te verdiepen en bij te werken. Wij verwachten dat de instellingen de komende jaren vooruitgang zullen boeken bij de analyse van de BA's van categorie 3 die nog nooit eerder zijn geanalyseerd. Bovendien was een groot aantal instellingen proactief en stonden ze open voor individuele coaching door genderdeskundigen en equal.brussels, en hebben zij hun analyses als gevolg van deze gesprekken verbeterd.

In vergelijking met vorig jaar hebben nieuwe instellingen deelgenomen aan de analyse, namelijk urban.brussels, talent.brussels (waarvan de analyses vorig jaar niet konden worden opgenomen omdat de vertaling ontbrak), visit.brussels, BRUGEL (waarvan de analyses vorig jaar niet konden worden opgenomen omwille van een administratief probleem), het Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest, parking.brussels en IRISteam. Helaas hebben safe.brussels (voorheen Brussel Preventie en Veiligheid), Brupartners, Citydev, en de Gewestelijke Investeringsmaatschappij Brussel (GIMB, ook bekend als Finances&invest) niet aan deze oefening deelgenomen.

Het opstellen van de analyses verloopt nog niet van een leien dakje, met name door het tijdsgebrek in de instellingen om deze analyses uit te voeren, het gebrek aan beschikbare gendergegevens of het verlies van opgebouwde genderexpertise omdat eerder opgeleide correspondenten intern of extern van job veranderden. Sommige instellingen voldeden niet aan de doelstelling om 25 % van de begroting van de BA's van categorie 3 te analyseren. Instellingen die nog met wat problemen kampen en die deze doelstelling niet haalden, werden aangemoedigd zich te concentreren op

institutions rattrapent leur retard lors du prochain exercice.

de kwaliteit van de analyse in plaats van op de kwantiteit. Verwacht wordt dat deze instellingen hun achterstand in het volgende begrotingsjaar zullen inhalen.

**POURCENTAGE D'ANALYSES DE GENRE
2022 (note genre 2023) – SPRB (sur la base
du budget et de la catégorisation de 2022)**

**POURCENTAGE D'ANALYSES DE GENRE
2022 (note genre 2023) – SPRB (sur la base
du budget et de la catégorisation de 2022)**

Abréviation nom	Afkorting naam	Budget total — Begroting totaal	Budget cat. 3 — Begroting cat. 3	% analy- sées cat. 3 — % geana- lyseerd cat. 3	Nombre d'AB analysées en 2022 — Aantal BA's in 2022 geana- lyseerd	% cat. 3 analysé en 2022 — % cat. 3 geana- lyseerd in 2022
Total	Totaal	16.123.734.000,00 €	6.281.354.000,00 €	46,92 %	156	17,54 %
SPRB	GOB	6.508.321.000,00 €	2.563.187.000,00 €	30,30 %	61	11,08 %
BEE	BEW	1.176.885.000,00 €	1.108.507.000,00 €	24,45 %	3	1,27 %
BFB	BFB	1.472.100.000,00 €	111.478.000,00 €	98,36 %	4	0,74 %
BL	BH	537.346.000,00 €	530.672.000,00 €	35,32 %	7	24,99 %
BICT	BICT	88.104.000,00 €	86.321.000,00 €	13,88 %	5	13,88 %
BIT	BIT	82.129.000,00 €	82.129.000,00 €	52,65 %	27	36,62 %
BM	BM	1.353.665.000,00 €	238.934.000,00 €	37,06 %	10	30,66 %
BPL	BPB	854.643.000,00 €	124.474.000,00 €	10,86 %	1	2,66 %
BSYN-BHRF	BSYN-BHRF	298.636.000,00 €	239.827.000,00 €	13,96 %	2	0,08 %
NIHIL	NIHIL	644.813.000,00 €	40.845.000,00 €	43,49 %	2	43,49 %
	urban.brussels	189.171.000,00 €	185.133.000,00 €	20,39 %	3	20,39 %
	talent.brussels	10.737.000,00 €	8.782.000,00 €	100,00 %	21	100,00 %
BF	BF	148.101.000,00 €	75.570.000,00 €	61,47 %	0	0,00 %
	Actiris	745.173.000,00 €	679.928.000,00 €	59,53 %	13	29,42 %
	hub.brussels	43.784.000,00 €	33.782.000,00 €	17,90 %	1	4,76 %
FRBRTC	BGHFGT	1.601.002.000,00 €	0 €	/	0	/
SLRB	BGHM	531.573.000,00 €	121.743.000,00 €	52,64 %	1	52,59 %
IBGE	BIM	208.615.000,00 €	120.149.000,00 €	76,19 %	10	5,19 %
	perspective.brussels	35.623.000,00 €	9.201.000,00 €	56,36 %	4	23,83 %
	safe.brussels	127.480.000,00 €	35.457.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
	BRUGEL	5.876.000,00 €	2.398.000,00 €	57,95 %	4	57,95 %
	BRUSOC	12.512.000,00 €	0 €	/	0	/
	BRUSS'HELP	2.285.000,00 €	/	/	0	/
FBG	BW	5.727.000,00 €	0 €	/	0	/
CIRB	CIBG	84.958.000,00 €	84.950.000,00 €	60,51 %	17	58,38 %
SIAMU	DBDMH	141.539.000,00 €	140.018.000,00 €	71,98 %	3	2,42 %
	Brupartners	4.257.000,00 €	3.066.000,00 €	2,02 %	0	0 %
ARP	GAN	281.833.000,00 €	175.753.000,00 €	65,90 %	1	2,02 %
CCC	GGC	1.746.756.000,00 €	88.449.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
SRIB	GIMB	2.977.000,00 €	2.977.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
	citydev.brussels	105.666.000,00 €	93.075.000,00 €	28,73 %	0	0,00 %
	parking.brussels	102.387.000,00 €	62.392.000,00 €	31,66 %	4	31,66 %
PORT	HAVEN	33.242.000,00 €	15.121.000,00 €	1,97 %	1	0,79 %
	Iriscare	1.499.655.000,00 €	4.090.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
	IRISteam	59.465.000,00 €	59.464.000,00 €	100,00 %	5	100,00 %
	Innoviris	56.672.000,00 €	56.660.000,00 €	38,94 %	3	38,23 %
STIB	MIVB	1.372.515.000,00 €	1.308.766.000,00 €	67,22 %	1	5,73 %
SAU	MSI	3.944.000,00 €	3.944.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
	NEW SAMU	29.959.000,00 €	/	/	/	/
DEMONTAGE	ONTMANTEL	345.000,00 €	128.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
	ST'ART	25.000,00 €	25.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
	visit.brussels	28.338.000,00 €	26.264.000,00 €	0,00 %	0	0,00 %
FLRBC	WFBHG	393.221.000,00 €	262.576.000,00 €	86,68 %	6	76,00 %

Ce tableau est réalisé à partir des données du budget des dépenses 2022, principalement l'initial plus quelques

Deze tabel is gebaseerd op gegevens uit de uitgavenbegroting 2022, voornamelijk de initiële begroting plus

ajouts du premier ajustement pour permettre de produire une vision la plus ajustée possible du pourcentage d'AB de catégorie 3 analysées. Il se réfère également à la catégorisation produite par les institutions l'année passée. À partir de l'année prochaine, les chiffres seront complètement actualisés grâce à un reporting automatisé via Bru-Budget.

Il est à noter que *visit.brussels* et Bruxelles Fiscalité ont participé à l'exercice et leurs analyses ont été incluses à la note genre, bien que le tableau n'en fasse pas état. En effet, il est demandé aux institutions d'analyser prioritairement leurs dépenses et ces deux entités ont analysé des AB correspondant à leurs recettes. Le tableau ci-joint porte sur les AB de catégories 3 correspondant aux dépenses, ne fait donc pas apparaître les analyses portant sur les recettes, bien que pertinentes.

D'autres institutions, comme Bruxelles Environnement, Bruxelles Mobilité, le Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale et Talent, ont procédé à des analyses d'AB de catégorie 1. Elle n'apparaissent pas non plus dans le tableau ci-joint, qui offre une vue du nombre d'AB et du pourcentage du budget de catégorie 3 analysés. Les analyses produites ont cependant bien été incluses au sein de cette note genre car elles sont pertinentes et suggèrent une classification erronée de l'AB en catégorie 1, qui devra être révisée pour l'année prochaine. Nous identifions comme piste de progrès pour le prochain exercice de genderbudgeting, l'amélioration de cette étape de catégorisation.

Concernant le Fonds bruxellois de garantie, le Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales, le Fonds pour le financement de la politique de l'eau et BRUSOC, ces institutions ne comprennent pas d'allocations de base de catégorie 3 et ne produisent donc pas d'analyses de genre. Pour l'année prochaine, il s'agira de déterminer si l'obligation de genderbudgeting s'applique à une série d'institutions qui apparaissent au sein du budget de la Région Bruxelles-Capitale mais dont le statut au regard du genderbudgeting doit être clarifié, soit qu'elles ont été nouvellement formées, soit qu'il s'agisse de très petites structures, soit en raison de leur statut particulier (Start, Démontage, New SAMU, Bruss'help, Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale et Iriscare).

III. 2. Analyses de genre

III.2.1. Bruxelles Synergie (BSYN)

AB 05 002 08 01 1211

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

Administration concernée : Brussel Synergie

enkele aanvullingen uit de eerste amendering om een zo aangepast mogelijk beeld te krijgen van het percentage geanalyseerde BA's van categorie 3. De tabel verwijst ook naar de categorisering die de instellingen vorig jaar hebben gemaakt. Vanaf volgend jaar zullen de cijfers volledig worden bijgewerkt door middel van een meer geautomatiseerde rapportering via Bru-Budget.

Hoewel dit niet in de tabel tot uiting komt, hebben *visit.brussels* en Brussel Fiscaliteit deelgenomen aan de oefening en werden hun analyses in de gendernota opgenomen. De instellingen wordt immers verzocht om prioritair hun uitgaven te analyseren en deze twee entiteiten hebben de BA's geanalyseerd die betrekking hebben op hun ontvangsten. De bijgevoegde tabel is toegespitst op de BA's van categorie 3 die betrekking hebben op de uitgaven, en bevat derhalve geen analyses van de inkomsten, hoewel die relevant zijn.

Andere instellingen, zoals Leefmilieu Brussel, Brussel Mobiliteit, het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Talent, hebben analyses van BA van categorie 1 uitgevoerd. Zij komen niet voor in de bijgevoegde tabel, die een overzicht geeft van het aantal geanalyseerde BA's en van het geanalyseerde percentage van de begroting van categorie 3. De gemaakte analyses zijn echter in deze gendernota opgenomen omdat zij relevant zijn en wijzen op een verkeerde indeling van de BA in categorie 1, die voor volgend jaar zal moeten worden herzien. Wij zien de verbetering van deze categoriseringsfase als een stap vooruit voor de volgende genderbudgeting oefening.

Wat het Brussels Waarborgfonds, het Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën, het Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid en BRUSOC betreft, deze instellingen omvatten geen basisallocaties van categorie 3 en maken derhalve geen genderanalyses. Bovendien geldt de genderbudgetingverplichting voor een reeks instellingen die in de begroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (en ook in deze tabel) voorkomen, maar waarvan de regeling zou kunnen worden verduidelijkt, hetzij omdat ze nieuw zijn opgericht, hetzij omdat het zeer kleine structuren zijn, hetzij vanwege hun bijzonder statuut (St'art, Ontmantel, New SAMU, Bruss'help, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie Brussel-Hoofdstad en Iriscare).

III. 2. Genderanalyses

III.2.1. Brussel Synergie (BSYN)

BA 05 002 08 01 1211

Omschrijving BA : Financiering van projecten in het kader van het gelijkekansenbeleid

Betrokken bestuur : Brussel Synergie

Direction concernée : equal.brussels
 Processus ou politique : égalité des chances
 Personnes responsables : nom, fonction, e-mail
 – Vanessa D’Hooghe, Chargée de projets,
 vdhooghe@sprb.brussels

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

Cette AB reprend l’ensemble des dépenses liées aux financements de projets dans le cadre de l’égalité des chances, qui sont de différentes nature. Une partie seulement de ces dépenses portent sur l’égalité femmes-hommes, les autres portant sur d’autres critères d’égalité des chances. Etant donné l’ampleur et la diversité des dépenses liées à cette AB, nous avons fait le choix de sélectionner trois types de dépenses, représentatives des dépenses habituellement effectuées par equal.brussels au sein de cette AB et qui sont amenées à se reproduire, afin que cette analyse puisse intégrer nos pratiques à l’avenir.

Seront analysées les dépenses concernant :

1. Les goodies : commande d’objets promotionnels soutenant la visibilité d’un projet d’equal.brussels (campagne ou action) ou soutenant directement la visibilité d’equal.brussels auprès du grand public ou des partenaires.
2. La campagne de sensibilisation *Brussels You Can Do It* visant à lutter contre le racisme en Région bruxelloise.
3. Le projet pilote de signalement des violences LGBTQI+ophobes auprès de la Rainbow House, en partenariat avec equal.brussels et Bruxelles Prévention et Sécurité.

1. Goodies – Données

Année	Projet	Destinataire/public-cible	Article	Critères
2021	equal.brussels	équipe equal.brussels, avec prise en compte du genre	Vestes unisexes	Qualité de l’article Manufacture équitable Performances en matière de durabilité et/ou écoresponsabilité Prix
2021	equal.brussels	Tout public	Parapluie	Qualité de l’article Manufacture équitable Performances en matière de durabilité et/ou écoresponsabilité Prix
2021	#Share the color	Tout public - non genré vu la thématique	Sac Cabas	Modèle sans rabat ou avec rabat -En coton et impression satisfaisant aux critères de durabilité -Couleur : Bleu foncé – Référence PMS : Blue 072 C
2021	Journée du 25/11 Lutte contre le harcèlement de rue	Tout public avec attention pour une utilisation par les femmes	Sifflet	Le sifflet de sécurité sera issu d’une manufacture EU, garantissant une équité de production
2021	Journée du 25/11 Lutte contre le harcèlement de rue	Tout public	Attache badge	Modèle Lanyards en papier ou bambou Couleur : Mauve
2021	equal.brussels	Tout public	Bics	stylos en matériel recyclé ou bois (pas de carton recyclé) Encre végétale

Concernant les goodies à l’usage de l’équipe d’equal.brussels soutenant la visibilité du service (vestes unisexes) :

Betrokken directie : equal.brussels
 Proces of beleid : Gelijke Kansen
 Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres
 Vanessa D’Hooghe, Projectverantwoordelijke,
 vdhooghe@gob.brussels

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

Deze BA omvat alle uitgaven ter financiering van gelijkheidsprojecten van uiteenlopende aard. Slechts een deel van deze uitgaven betreffen gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, de andere betreffen andere gelijkheidscriteria. Gelet op de omvang en diversiteit van de uitgaven verbonden aan deze BA hebben wij ervoor gekozen drie types uitgaven te selecteren die representatief zijn voor de uitgaven die equal.brussels gewoonlijk verricht op deze BA en die blijvers zijn, opdat in deze analyse onze toekomstige praktijken kunnen worden opgenomen.

We zullen de uitgaven analyseren die betrekking hebben op :

1. Goodies : de bestelling van promotieartikelen om een project van equal.brussels (campagne of actie) zichtbaarder te maken of rechtstreeks equal.brussels zelf meer zichtbaarheid te verschaffen bij het grote publiek of de partners.
2. De sensibiliseringsactie *Brussels You Can Do It* ter bestrijding van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
3. Het proefproject om LGBTQI+-gerelateerd geweld te melden bij het RainbowHouse, een samenwerking tussen equal.brussels en Brussel Preventie en Veiligheid.

1. Goodies - gegevens

Met betrekking tot de goodies voor gebruik door het equal.brussels-team om de dienst zichtbaarder te maken (unisekse hesjes) :

- L'équipe d'equal.brussels est composée de 9 femmes, 3 hommes et 2 personnes préférant ne pas se positionner de manière binaire. Les objets choisis doivent convenir à l'ensemble de l'équipe et ne sont pas genrés dans leur aspect ou leur usage.

Concernant les goodies à destination grand public bruxellois soutenant la visibilité du service (bics et parapluies) :

- La population bruxelloise est composée de 599.074 hommes et 620.896 femmes en 2021 (IBSA). Les objets choisis doivent s'adresser à l'ensemble de la population et ne sont pas genrés dans leur aspect ou leur usage.

Concernant les goodies à destination du public d'évènements spécifiques :

- Share the color : campagne de sensibilisation lançant un appel à la population bruxelloise à valoriser la diversité d'orientations sexuelles, d'identités et d'expressions de genre, et de variations sexuelles (intersexe), et à lutter contre les discriminations visant les personnes LGBTQIA+. Selon l'enquête de 2019 de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA) intitulée « A long way to go for LGBTI equality »⁽⁷⁾, 66 % des répondant.es en Belgique affirment ne jamais ou presque jamais oser marcher main dans la main avec leur partenaire en public, entre autres, par crainte d'être victime de harcèlement ou de violence. En outre, 42 % des répondants belges ont été harcelés au cours de l'année précédant l'enquête. Une enquête sur la criminalité de 2019 en Région bruxelloise⁽⁸⁾ analyse les sentiments de (in)sécurité dans l'espace public. Il en ressort que de nombreux endroits de la Région de Bruxelles-Capitale sont considérés comme peu sûrs pour les personnes LGBTQIA+. Le public cible de la campagne est composé des personnes ou communautés les plus vulnérables ou les moins visibles au sein du groupe LGBTQIA+ : notamment les femmes lesbiennes, les personnes transgenres et intersexes, les personnes de différents horizons ou origines, et les personnes plus jeunes et plus âgées. Les goodies doivent s'adresser à l'ensemble de la population et à ces publics cibles et véhiculer le message de la campagne, en intégrant l'objectif de dépassement de la binarité homme-femme en étant non genrés.

(7) A long way to go for LGBTI equality, European Union Agency for Fundamental Rights, 2020.

(8) L'insécurité, la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ dans la Région de Bruxelles-Capitale. Une étude qualitative menée auprès des communautés LGBTQI+ de Bruxelles, méthos, 2019.

- Het equal.brussels-team bestaat uit negen vrouwen, drie mannen en twee non-binaire personen. De gekozen voorwerpen moeten passen voor het hele team en genderneutraal zijn qua uitzicht of gebruik.

Met betrekking tot de goodies voor het Brusselse grote publiek om de dienst zichtbaarder te maken (balpennen en paraplu's) :

- De Brusselse bevolking bestond in 2021 uit 599.074 mannen en 620.896 vrouwen (BISA). De gekozen voorwerpen moeten bedoeld zijn voor de hele bevolking en genderneutraal zijn qua uitzicht of gebruik.

Met betrekking tot de goodies voor het publiek van specifieke events :

- Share the color : sensibiliseringscampagne die een oproep doet aan de Brusselse bevolking diversiteit in seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie en seksuele variaties (interseks) te valoriseren, en de discriminatie van LGBTQIA+ personen te bestrijden. Volgens de enquête uit 2019 van het (Europese) Bureau voor de grondrechten (FRA) met als titel « A long way to go for LGBTI equality »⁽⁷⁾ bevestigt 66 % van de Belgische respondenten dat ze nooit of bijna nooit in het openbaar met hun partner hand in hand durven wandelen, o.m. uit schrik voor intimidatie of geweld. 42 % van de Belgische respondenten werd het jaar voorafgaand aan de enquête geïntimideerd. Een enquête over de criminaliteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2019⁽⁸⁾ analyseert het (on)veiligheidsgevoel in de openbare ruimte. Daaruit blijkt dat tal van plaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als weinig veilig beschouwd worden voor LGBTQIA+ personen. De doelgroep van de campagne bestaat uit de meest kwetsbare of minst zichtbare personen of gemeenschappen, nl. lesbiennes, transgenders en interseks personen, mensen met verschillende achtergronden of afkomst, en jongeren en ouderen. De goodies moeten bedoeld zijn voor de hele bevolking en voor deze doelgroepen en de boodschap van de campagne overbrengen, waarin het doel wordt opgenomen om de man-vrouw-binariteit te overstijgen door genderneutraal te zijn.

(7) A long way to go for LGBTI equality, European Union Agency for Fundamental Rights, 2020.

(8) L'insécurité, la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ dans la Région de Bruxelles-Capitale. Une étude qualitative menée auprès des communautés LGBTQI+ de Bruxelles, méthos, 2019.

- Journée du 25/11, action contre le harcèlement de rue : selon une étude menée auprès des femmes habitant en Région bruxelloise, 86,4 % des répondantes ont subi du harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie⁽⁹⁾. Une autre étude portant sur Anvers, Charleroi et Bruxelles indique que 91 % des filles ont déjà subi du harcèlement sexuel⁽¹⁰⁾. Selon une étude portant sur la Belgique et la France, 98 % des répondantes ont déjà subis des comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun⁽¹¹⁾. Le harcèlement de rue est une problématique genrée et les femmes sont le public visé par l'action. Les goodies s'adressent à ce public cible.

1. Campagne « Brussels you can do it » – données

« Brussels you can do it » est une campagne de sensibilisation visuelle lançant un appel à la population bruxelloise à valoriser la diversité ethnique et culturelle et à lutter contre le racisme et les discriminations. Cette campagne vise à promouvoir le respect pour cette diversité dans la Région de Bruxelles-Capitale au moyen d'un concept créatif multidimensionnel : une chanson et un clip inédits commandés à des artistes bruxellois.es, de l'affichage dans l'espace public, une diffusion digitale (youtube, spotify, relais d'influenceur.euses, site web...), une diffusion radio accompagnée d'une interview des artistes et une conférence de presse de lancement.

Le racisme frappe les hommes et les femmes. Cependant, pour les femmes, le racisme se cumule aux discriminations et violences sur la base du genre, aboutissant à des discriminations croisées fondées sur des formes particulières de stéréotypes racistes et sexistes. Par exemple, un stéréotype d'exotisme, d'hypersexualité ou d'agressivité est accolé historiquement aux femmes noires, prenant sa source dans l'histoire de la colonisation⁽¹²⁾. Concernant l'islamophobie dans l'espace public, les femmes sont exposées aux agressions en raison du signe distinctif du voile (L'islamophobie fait des victimes : de la toile vers l'espace public, UNIA, 2015). Dans un autre registre, si le taux d'emploi des personnes perçues comme étrangères est plus faible que celui des personnes perçues comme belges, parmi le groupe des personnes perçues comme étrangère, ce taux est plus faible pour les femmes que pour les hommes, à tous les niveaux de diplôme et pour toutes les origines (UNIA, Discriminations à l'encontre des

(9) Sur la base de 417 réponses. Van Parys et Leye, Etude de prévalence sur les violences faites aux femmes en Région de Bruxelles-Capitale, 2016.

(10) Sur la base de 700 réponses. Safer Cities. Pour des villes plus sûres et inclusives à Bruxelles, Charleroi et Anvers, Plan international, 2019.

(11) Sexisme, bientôt fini?, Jump, 2016.

(12) Femme noire en image, Racisme et sexisme dans la presse française actuelle, Le Bihan, 2011.

- Dag tegen straatintimidatie op 25.11 : volgens een studie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft 86,4 % van de respondentes al minstens één keer in hun leven ongewenst seksueel gedrag ondergaan⁽⁹⁾. Een andere studie, die Antwerpen, Charleroi en Brussel betrof, geeft aan dat 91 % van de meisjes al ongewenst seksueel gedrag hebben ondergaan⁽¹⁰⁾. Volgens een studie die België en Frankrijk betrof, hebben 98 % van de respondentes al seksistisch gedrag ondergaan op straat of op het openbaar vervoer⁽¹¹⁾. Straatintimidatie is een genderprobleem, en vrouwen vormen het doelpubliek van de actie. De goodies zijn bedoeld voor deze doelgroep.

1. Campagne « Brussels You Can Do It » - gegevens

« Brussels you can do it » is een visuele sensibiliseringscampagne die de Brusselse bevolking oproept etnische en culturele diversiteit naar waarde te schatten en racisme en discriminatie te bestrijden. Deze campagne beoogt het respect voor deze diversiteit in Brussel te bevorderen via een creatief multidimensionaal concept : een nieuw lied met videoclip besteld bij Brusselse artiesten, affiches in de openbare ruimte, digitale verspreiding (Youtube, Spotify, netwerk van influencers, website...), een radio-uitzending gekoppeld aan een interview met de artiesten en een persconferentie voor de lancering.

Racisme treft zowel mannen als vrouwen. Toch komt er voor vrouwen naast racisme ook nog discriminatie en geweld bij dat gendergerelateerd is, wat leidt tot gekruiste discriminatie en bijzondere vormen van discriminatie en stereotypen. Historisch wordt op zwarte vrouwen het stereotiepe etiket van exotisme, hyperseksualiteit of agressiviteit gekleefd, wat zijn oorsprong vindt in de koloniatiegeschiedenis⁽¹²⁾. Wat moslimhaat in de openbare ruimte betreft, worden vrouwen blootgesteld aan agressie door de herkenbare sluiers die ze dragen (Islamofobie maakt slachtoffers : van op het internet tot in de publieke ruimte, UNIA, 2015). Anderzijds ligt de tewerkstellingsgraad van personen aanzien als buitenlanders lager dan die van personen aanzien als Belgen, maar binnen die groep personen aanzien als buitenlanders ligt de graad lager bij de vrouwen dan bij de mannen, voor alle scholingsniveaus en voor elke origine (UNIA, Discriminatie van personen van Afrikaanse origine, 2022). Het is dus

(9) Sur la base de 417 réponses. Van Parys et Leye, Etude de prévalence sur les violences faites aux femmes en Région de Bruxelles-Capitale, 2016.

(10) Sur la base de 700 réponses. Safer Cities. Pour des villes plus sûres et inclusives à Bruxelles, Charleroi et Anvers, Plan international, 2019.

(11) Sexisme, bientôt fini?, Jump, 2016.

(12) Femme noire en image, Racisme et sexisme dans la presse française actuelle, Le Bihan, 2011.

personnes afrodescendantes, 2022). Il est donc nécessaire de visibiliser les femmes et de les inclure dans le public cible d'une campagne de sensibilisation sur le racisme.

2. projet pilote RainbowHouse

equal.brussels et safe.brussels se sont associés à la RainbowHouse pour mener un projet de collecte de données relatives aux violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre. Une personne subissant une agression verbale, physique ou du harcèlement peut rapporter les faits au sein de ce dispositif anonyme et sécurisé, qu'elle souhaite ou non porter plainte auprès de la police. L'objectif est d'apporter une écoute ainsi qu'une éventuelle réorientation vers les services adéquats et de recueillir des données sur des violences et des discriminations qui risquent de ne pas être enregistrées ailleurs, en utilisant un cadre sécurisant pour les personnes concernées. En effet, si en Belgique quatre personnes LGBTI sur dix disent avoir subi du harcèlement ou une discrimination dans l'année écoulée (enquête de l'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)), en RBC, seuls 34 faits LGBTQIA+phobes sont enregistrés comme tels par la police en un an. Le différentiel entre les faits et leur rapportage à la police s'explique notamment par une méfiance de ce public vis-à-vis des institutions, dont la police. Ce projet fait suite à ces constats et à l'étude « L'insécurité, la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ dans la Région de Bruxelles-Capitale. Une étude qualitative menée auprès des communautés LGBTQI+ de Bruxelles », réalisée en 2019. Les premiers résultats de ce projet pilote montrent que sur les 42 signalements auprès de la Rainbow House, seuls 4 incidents avaient fait l'objet d'une plainte à la police⁽¹³⁾.

Il est important de mentionner qu'en matière de lutte contre les violences envers les communautés LGBTQIA+, une analyse de gender mainstreaming reproduisant strictement la catégorisation homme-femme de l'identité de genre des bénéficiaires ne s'applique pas adéquatement, car la population visée est composée de personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre peuvent dépasser cette binarité (agenre, non-binaires, gender fluid...). Néanmoins, au sein du groupe LGBTQIA+, l'analyse révèle certaines réalités particulières comme la moindre visibilité et la plus grande vulnérabilité des femmes, notamment les femmes lesbiennes ou bisexuelles qui vivent le cumul de comportements sexistes et LGBTQI+phobes et les personnes transgenres, soumises à des discriminations multiples au sein des institutions et lieux publics. Parmi ces personnes se trouvent aussi des personnes encore plus vulnérabilisées (pauvres, sans papiers...). L'étude de méthodes relève également que si toutes les composantes du groupe LGBTQI+ subissent un sentiment d'insécurité et des comportements LGBTQI+phobes, les homosexuels blancs

noodzakelijk vrouwen in de kijker te plaatsen en hen op te nemen in de doelgroep van een sensibiliseringscampagne over racisme.

2. Proefproject RainbowHouse

equal.brussels en safe.brussels hebben de handen in elkaar geslagen met RainbowHouse voor een project om gegevens in te zamelen over geweld en discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit of -expressie. Iemand die het slachtoffer wordt van verbale of fysieke agressie of pesterijen kan de feiten aangeven via deze anonieme en beveiligde tool, ongeacht of deze persoon al dan niet klacht wil indienen bij de politie. Het doel bestaat erin een luisterend oor te bieden en eventueel door te verwijzen naar de gepaste diensten, alsook gegevens in te zamelen over geweld en discriminatie die misschien nergens anders geregistreerd zullen worden, door die personen een veilig kader te bieden. Hoewel immers vier op de tien LGBTI-personen in België zeggen pesterijen of discriminatie ondergaan te hebben in het afgelopen jaar (enquête van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA)), heeft de politie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op een jaar tijd slechts 34 LGBTQIA+-fobe feiten geregistreerd als dusdanig. Dat valt onder meer te verklaren door het wantrouwen dat deze doelgroep voelt ten opzichte van instellingen, waaronder de politie. De eerste resultaten van dit proefproject tonen aan dat over 42 meldingen bij het RainbowHouse er slechts voor vier incidenten een klacht was ingediend bij de politie⁽¹³⁾.

Dit project volgt op deze vaststellingen en op de studie « Onveiligheid, discriminatie en geweld tegen LGBTQI+-personen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een kwalitatieve studie in de Brusselse LGBTQI+-gemeenschappen », uitgevoerd in 2019. Het is belangrijk te vermelden dat inzake de bestrijding van geweld tegen de LGBTQIA+-gemeenschappen een gendermainstreaminganalyse met een strikte opdeling man-vrouw met betrekking tot de genderidentiteit van de begunstigden niet naar behoren kan worden toegepast, aangezien de doelgroep bestaat uit personen van wie de genderidentiteit en/of -expressie deze binariteit overstijgt (agenre, non-binair, genderfluïde...). Toch wijst de analyse binnen de LGBTQIA+-groep op bepaalde specifieke situaties, zoals de beperktere zichtbaarheid en grotere kwetsbaarheid van vrouwen, in het bijzonder lesbische of biseksuele vrouwen, die zowel seksistisch als LGBTQI+-foob gedrag ondergaan, en transgenders, die op veel vlakken gediscrimineerd worden bij instellingen en op openbare plaatsen. Onder hen zijn gediscrimineerde personen (arme mensen, mensen zonder papieren...) nog

(13) Les violences LGBTQIA+phobes en Région de Bruxelles-Capitale, Focus n° 3 de l'Observatoire, mai 2022.

(13) LGBTQIA+foob geweld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Focus nr. 3 van het Observatorium, mei 2022.

masculins bénéficient relativement plus que les autres de l'opportunité de laisser libre court à l'expression de leur identité au sein du quartier de la rue du Marché au Charbon, lieu que s'est approprié la communauté LGBTQI+ et dans lequel se trouve la Rainbow House, bien que ce quartier ne soit pas exempt de violences à leur égard, du fait, précisément, de son identification particulière. L'analyse de ce projet portera donc sur les groupes particulièrement vulnérables au sein du groupe LGBTQI+, au sein desquels se trouvent notamment les femmes non hétérosexuelles et les personnes s'identifiant comme femmes.

Étape 2 : analyse

1. Goodies - analyse

Choix de l'article :

Le choix du type de goodies est réalisé par les chargé.e.s de projets et la direction d'equal.brussels et est fortement influencé par l'objectif du projet (ex : attaches-bagdes mauves, couleur symbolique du 25 novembre, journée de lutte contre violences faites aux femmes ; sifflet comme outil de défense contre le harcèlement des femmes dans l'espace public ; sac cabas non genrés pour la campagne *Share the color* portant notamment sur les droits des personnes non-binaires). Il inclut donc dès le départ des considérations de non-reproduction des stéréotypes genrés ou de non-binarité, présentes dans les projets eux-mêmes. Concernant les goodies qui ne sont pas rattachés à un projet spécifique et destinés à la promotion d'equal.brussels, les choix opérés en 2021 sont neutres du point de vue du genre (bics, parapluies et vestes unisexes). Néanmoins, afin de s'assurer que le choix du type de goodies intègre à chaque fois une analyse de genre, il est nécessaire de nommer des critères et de les intégrer à nos pratiques. De plus, il est nécessaire de définir à quelle étape du processus de choix des goodies ces critères pourront être intégrés.

Processus d'acquisition :

Des critères de sélection sont émis afin de choisir le prestataire pour la production des goodies, via un marché public de faible montant. Ils portent actuellement essentiellement sur la qualité de l'objet et ses performances écologiques. Ils comportent parfois des critères liés aux projets (ex. : couleur). C'est l'adjoint.e à la direction qui, sur la base de ces critères, procède à l'appel et à la sélection des prestataires. Cette liste de critères pour le choix du prestataire pourrait inclure des critères liés au genre : une sensibilité à l'égalité homme-femme dans la production (éviter la production de produits véhiculant des stéréotypes de genre) ; des pratiques paritaires au sein de l'entreprise ; des objets éthiques dans leur provenance (produits dans des pays dotés d'un cadre juridique avancé en matière de droits sociaux, assurant des conditions

kwetsbaarder. méthos-studie toont ook aan dat hoewel alle LGBTQI+-subgroepen zich onveilig voelen en LGBTQI+-foob gedrag ondergaan, witte homoseksuele mannen meer dan de andere subgroepen de kans krijgen om hun identiteit volop te kunnen uiten in de Kolenmarkt, een plek die de LGBTQI+-gemeenschap tot de hare heeft gemaakt en waar het RainbowHouse zich bevindt. De analyse van dit project zal dus betrekking hebben op de bijzonder kwetsbare groepen binnen de LGBTQI+-groep, waaronder in het bijzonder niet-heteroseksuele vrouwen en personen die zich identificeren als vrouwen.

Fase 2 : analyse

1. Goodies - analyse

Keuze van het artikel :

De projectverantwoordelijken kiezen het type goodies, en de directie equal.brussels wordt daarbij sterk beïnvloed door het projectdoel (bijvoorbeeld : paarse badgeclips, omdat die kleur symbool staat voor 25 november, dag van de bestrijding van geweld tegen vrouwen ; fluitje als verdedigingsmiddel tegen intimidatie ten overstaan van vrouwen in de openbare ruimte ; genderneutrale draagtas voor de campagne *Share the color*, die onder meer de rechten van non-binaire personen betreft). Vanaf het begin wordt dus rekening gehouden met het niet herhalen van non-binaire of genderstereotypen, wat ook in de projecten zelf speelt. Met betrekking tot de goodies die niet verbonden zijn aan een specifiek project en bedoeld zijn om equal.brussels te promoten zijn de in 2021 gemaakte keuzes genderneutraal (balpennen, paraplu's en unisekse hesjes). Om ervoor te zorgen dat de keuze van het type goodies elke keer een genderanalyse omvat, is het noodzakelijk criteria te benoemen en die op te nemen in onze praktijken. Bovendien is het noodzakelijk te bepalen in welke fase van het keuzeproces voor de goodies die criteria zouden kunnen worden opgenomen.

Aankoopproces :

Er worden selectiecriteria geformuleerd om de dienstverlener voor het maken van de goodies te kiezen, via een overheidsopdracht van beperkte waarde. Ze betreffen momenteel hoofdzakelijk de kwaliteit van het voorwerp en de milieuprestaties ervan. Ze omvatten soms projectgebonden criteria (bijvoorbeeld kleur). Het is de adjunct bij de directie die op basis van deze criteria de oproep uitschrijft en de dienstverleners selecteert. Deze criterialijst om de dienstverlener te kiezen zou gendergerelateerde criteria kunnen omvatten : gelijke kansen voor mannen en vrouwen in gedachten houden bij de productie (vermijden dat er producten worden gemaakt die genderstereotypen uitdragen) ; paritaire praktijken bij het bedrijf ; ethische voorwerpen qua oorsprong (geproduceerd in landen met een geavanceerd wettelijk kader inzake sociale rechten,

de travail adéquates aux travailleurs et travailleuses éventuellement attestées par un label – par ex.). En effet, plusieurs domaines de production, notamment celui du textile, reposent sur la surexploitation des femmes et des enfants⁽¹⁴⁾. Cependant, dans la pratique, il apparaît que la liste de critères déjà établis dépasse régulièrement les capacités de réponse des entreprises intermédiaires interrogées (défaut d'informations). Il s'agit donc de susciter un changement de pratiques au sein des entreprises en intégrant une attente de sensibilité au genre, sans en faire, à ce stade un critère disqualifiant.

2. Campagne « Brussels you can do it » - analyse

Intégration du genre dans la préparation et l'accompagnement de la campagne :

- Le CSC prévoyait la présence d'association ou d'organisme ayant une expertise en genre (initialement l'IEFH). Le comité d'accompagnement a effectivement inclus cette expertise (via la participation de personnes ayant une expertise en genre issues de BePax, Mrax, Unia et Actiris). La composition genrée du comité d'accompagnement n'était pas une attention prévue par le CSC et le comité d'accompagnement effectif était composé majoritairement de femmes.
- La perspective genrée et intersectionnelle du racisme a été établie au sein de la note de contexte du CSC.
- L'inclusivité a été annoncée au sein du CSC comme objectif de la campagne.
- Une attention a été portée à la sensibilité et l'expertise du prestataire en matière de diversité au sens large, en ce inclus le genre. L'équipe effective était majoritairement composée de femmes d'origines ethniques variées et occupant des postes diversifiés au sein de l'entreprise (créativité, stratégie, gestion de projet...).

Intégration du genre dans les productions de la campagne :

- Supports : une attention à la représentation équilibrée des hommes et des femmes a été prise en compte, ainsi qu'une attention à la représentation de figures féminines non stéréotypées, positives, actives et diversifiées. Cela est passé notamment par : le choix des artistes (un homme et une femme concernés par la problématique du racisme, l'interprète principale étant une femme), le choix de la réalisatrice du clip (une femme concernée par la problématique du racisme), le choix des figurant.es dans les vidéos (parité homme-femme), le choix des personnes figurant sur les affiches et dans les spots et leur mise en scène. Une réalité de vie touchant plus particulièrement les femmes a été mise lumière

(14) No Room to Bargain, Unfair and Abusive Labor Practices in Pakistan, rapport de Human Right Watch, 2019.

dat adequate arbeidsomstandigheden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers garandeert, eventueel gecertificeerd door een keurmerk). Meerdere productiedomeinen, met name de textielproductie, steunen op de uitbuiting van vrouwen en kinderen⁽¹⁴⁾. In de praktijk blijkt evenwel dat de lijst met al opgestelde criteria regelmatig het reactievermogen van de bedrijven uit de sector overschrijdt. Het gaat er dus om de aanzet te geven tot een wijziging van de praktijken bij de bedrijven door gendergevoeligheid te verwachten, zonder in dit stadium er een diskwalificerend criterium van te maken.

2. Campagne « Brussels You Can Do It » - analyse

Integratie van gender in de voorbereiding en begeleiding van de campagne :

- Het bestek voorziet in de aanwezigheid van een vereniging of instelling met genderexpertise (oorspronkelijk het IGVM). Het begeleidingscomité heeft deze expertise effectief opgenomen (via de deelname van personen met genderexpertise afkomstig uit BePax, Mrax, Unia en Actiris). De gendersamenstelling van het begeleidingscomité was geen aandachtspunt vermeld in het bestek. Het effectieve begeleidingscomité bestond hoofdzakelijk uit vrouwen.
- Het genderperspectief en kruispuntdenken inzake racisme is uiteengezet in de contextnota van het bestek.
- Inclusiviteit is in het bestek aangekondigd als doel van de campagne.
- Er is aandacht besteed aan de gevoeligheid en expertise die de dienstverlener aan de dag legt inzake diversiteit in brede zin, wat ook de genderdimensie omvat. Het effectieve team bestond hoofdzakelijk uit vrouwen van uiteenlopende etnische origine, die diverse functies bekleden bij het bedrijf (creativiteit, strategie, projectverantwoordelijke...).

Integratie van gender in wat gemaakt wordt voor de campagne :

- Informatiedragers : er is aandacht besteed aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, alsook aan de vertegenwoordiging van positieve, actieve, diverse en niet-stereotiepe vrouwelijke figuren. Dit is onder meer verlopen via : de keuze van de artiesten (een man en een vrouw betrokken bij de racismeproblematiek, waarbij de hoofdvertolker een vrouw was), de keuze van de regisseur van de clip (een vrouw betrokken bij de racismeproblematiek), de keuze van de figuranten in de video's (gelijk aantal mannen en vrouwen), de keuze van de personen die worden afgebeeld op de affiches en in de spots en hoe ze in beeld komen. Een leefomstandigheid die meer specifiek vrouwen treft, wordt in de clip belicht (de verplichting

(14) No Room to Bargain, Unfair and Abusive Labor Practices in Pakistan, rapport de Human Right Watch, 2019.

au sein du clip (l'injonction au lissage des cheveux « à l'occidentale » en vue d'un entretien d'embauche pour une femme afro-descendante).

Cependant, si une représentation non-stéréotypée, active, positive et diversifiée des femmes a été mise en œuvre, cette diversité porte sur l'origine ethnique visible des personnes et peu sur d'autres critères (âge, handicap...).

- Évènement : une conférence de presse a eu lieu, durant laquelle les artistes ont interprété leur chanson (représentation paritaire), le panel d'intervenants était diversifié du point de vue du genre (2 femmes et 1 homme). L'évènement était destiné à des professionnels (égalité des chances et presse) et non au grand public. Considérant cela, une attention à l'accessibilité (lieu, horaire, sanitaires...) sensible au genre n'a pas été déployée. Néanmoins, le lieu était bien desservi en transports en commun et fréquenté et l'évènement a eu lieu dans les heures de travail.
- Communication : le public cible de la campagne était défini en fonction de l'âge (18-40 ans). Une attention à toucher également le public féminin et masculin au sein de ce public cible, par une communication sensible au genre, n'a pas été déployée. Les influenceurs engagés pour faire le relai de la campagne n'ont pas reçu de lignes directrices concernant la communication (sensible au genre ou à d'autres critères d'égalité des chances).

Évaluation :

L'évaluation de la campagne réalisée par le prestataire n'incluait pas de données genrées. Il s'agissait de données quantitatives non genrées (nombre de clics, de visionnages, de partages...).

3. projet pilote RainbowHouse

L'élaboration du projet de signalement a pris en compte des réalités de vies spécifiques des groupes vulnérables, invisibles et/ou subissant des discriminations croisées révélés par l'étude de méthos. Actuellement, le projet est encore en cours. safe.brussels et equal.brussels contrôlent régulièrement le nombre et le contenu des formulaires collectés afin d'adapter le processus et font une évaluation annuelle du projet. L'Observatoire bruxellois pour la Prévention et Sécurité a procédé à l'analyse qualitative des données recueillies entre septembre 2019 et décembre 2020⁽¹⁵⁾. L'analyse investigate les formes de violences rencontrées, les lieux de survenance de celles-ci, les profils des victimes et auteurs ainsi que la question du rapportage des faits à la police. L'analyse a également sollicité l'expertise d'acteurs associatifs bruxellois de terrain, dont

(15) Les violences LGBTQIA+phobes en Région de Bruxelles-Capitale, Focus n° 3 de l'Observatoire, mai 2022.

pour une femme van Afrikaanse origine om het haar sluike te maken « op zijn westers » voor een sollicitatiegesprek).

Hoewel de vrouwen niet-stereotiep, actief, positief en gediversifieerd zijn weergegeven, betreft de diversiteit de zichtbare etnische origine van de personen en niet zozeer andere criteria (leeftijd, handicap...).

- Event : er heeft een persconferentie plaatsgevonden, waarbij de artiesten hun lied hebben gebracht (paritaire vertegenwoordiging), en het sprekerspanel was divers op gendervlak (twee vrouwen en een man). Het event was bedoeld voor professionals (gelijke kansen en pers) en niet voor het grote publiek. Bijgevolg is er geen gendergevoelige aandacht besteed aan toegankelijkheid (locatie, tijdstip, toiletten...). Toch betrof het een drukbezochte locatie die goed bereikbaar was met het openbaar vervoer. Het evenement vond plaats tijdens de werkuren.
- Communicatie : de doelgroep van de campagne werd bepaald op basis van leeftijd (18-40 jaar). Er is geen aandacht besteed aan het gelijk bereiken van het vrouwelijke en mannelijke publiek binnen deze doelgroep via gendergevoelige communicatie. De influencers ingeschakeld als doorgeefluik voor de campagne hebben geen richtlijnen ontvangen over de communicatie (gendergevoelig of met betrekking tot andere gelijkheidscriteria).

Evaluatie :

De evaluatie van de campagne door de dienstverlener bevatte geen naar gender uitgesplitste gegevens. Het betrof niet naar gender uitgesplitste kwantitatieve gegevens (aantal klikken, views, aantal keren gedeeld...).

3. Proefproject RainbowHouse

Bij de uitwerking van het meldproject is rekening gehouden met de specifieke leefomstandigheden van groepen die kwetsbaar zijn, onzichtbaar en/of gekruiste discriminatie ondergaan zoals gebleken is uit de Crime Survey van méthos. Dit project loopt momenteel nog steeds. Safe.brussels en equal.brussels controleren regelmatig het aantal en de inhoud van de ingezamelde formulieren om het proces aan te passen en evalueren het project jaarlijks. Het observatorium van Brussel Preventie en Veiligheid heeft een kwalitatieve analyse uitgevoerd van de gegevens ingezameld tussen september 2019 en december 2020⁽¹⁵⁾. De analyse onderzoekt welke vormen van geweld voorkomen, de plaatsen waar het geweld voorkomt, de profielen van de slachtoffers en daders alsook de kwestie van de rapportering van de feiten bij de politie. De analyse vereiste ook de expertise van Brusselse terreinverenigingen, waarvan

(15) Les violences LGBTQIA+phobes en Région de Bruxelles-Capitale, Focus n° 3 de l'Observatoire, mai 2022.

certains spécialisés dans le vécu des groupes particulièrement discriminés (ex : Mother and Daughters témoignant du risque de violence lesbophobe à caractère sexiste et sexuel).

L'enjeu, au prisme du genderbudgeting, est de s'assurer que tous les groupes LGBTQIA+, en ce compris les groupes vulnérables, invisibles et/ou subissant des discriminations croisées ont recours au procédé de signalement au sein de la RainbowHouse, afin d'adapter le dispositif si ce n'est pas le cas. Une analyse des réalités spécifiques de ces groupes doit aussi pouvoir être produite.

Les données qualitatives récoltées permettent de telles analyses et une attention a été portée à l'intersectionnalité et au cumul des discriminations. Cependant, l'analyse indique que « les signalements récoltés durant cette phase-test ne représentent pas l'ensemble des situations qui peuvent se produire et ils ne permettent pas encore de cibler plus spécifiquement certains publics – ce que la pérennisation et l'élargissement du dispositif de récolte de données pourraient à l'avenir permettre ». Quantitativement, on dénombre, parmi les victimes à l'origine des signalements récoltés par la RainbowHouse : 20 hommes cisgenres, 8 femmes cisgenres, 3 hommes transgenres et 7 femmes transgenres. Cinq personnes se disent non-binaires et 15 se définissent aussi (ou exclusivement, pour une seule personne) comme queer. Les personnes intersexes n'apparaissent pas dans l'échantillon. L'analyse note que « certains publics particulièrement vulnérables échappent à ce dispositif de recueil d'informations dont le seuil est sans doute encore trop élevé ». L'analyse produit des recommandations afin d'affiner l'approche selon les différents publics cibles (notamment la multiplication des points d'entrée au sein d'associations spécialisées).

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

1. Goodies :

Choix de l'article :

- Viser des objets qui ne reproduisent pas de stéréotypes de genre dans leur forme, couleur, usages, etc, voire dépassent la binarité des genres.
- Viser des objets dont l'usage s'adresse soit à un public spécifique, si il est visé dans le cadre d'objectif d'égalité des chances poursuivi par le projet concerné (ex : sifflets d'alerte pour les femmes au sein de la campagne contre le harcèlement de rue), soit s'adressant autant aux hommes qu'aux femmes (contre-exemple : support pour téléphone ou gps en voiture, alors que les femmes possèdent moins de voitures personnelles que les hommes).

sommige gespecialiseerd zijn in de ervaringen van bijzonder gediscrimineerde groepen (bijvoorbeeld Mothers and Daughters die getuigen van het risico op seksistisch en seksueel lesbofoob geweld).

De uitdaging, vanuit het oogpunt van genderbudgeting, bestaat erin zich ervan te vergewissen dat alle LGBTQIA+-groepen, met inbegrip van de groepen die kwetsbaar of onzichtbaar zijn en/of gekruiste discriminatie ondergaan, een beroep doen op het meldingsprocedé in het RainbowHouse, om het systeem aan te passen als dit niet het geval is. Een analyse van de specifieke situatie van deze groepen moet ook voorgelegd kunnen worden.

De ingezamelde kwalitatieve gegevens maken dergelijke analyses mogelijk, en er is aandacht besteed aan kruispuntdenken en gecombineerde discriminatie. De analyse geeft evenwel aan dat « de meldingen ingezameld tijdens deze testfase niet alle situaties beslaan die zich kunnen voordoen en dat ze nog niet toestaan meer specifiek bepaalde doelgroepen te beogen - wat de bestending en uitbreiding van het gegevensinzamelingssysteem in de toekomst mogelijk zouden kunnen maken ». Kwantitatief gezien tellen we onder de slachtoffers van wie de meldingen ingezameld door het RainbowHouse afkomstig zijn : 20 cisgender mannen, 8 cisgender vrouwen, 3 transgender mannen en 7 transgender vrouwen. Vijf mensen geven aan dat ze non-binair zijn en 15 omschrijven zich ook (of enkel, voor één persoon) als queer. Intersexe personen komen niet voor in de steekproef. De analyse meldt dat « bepaalde bijzonder kwetsbare doelgroepen ontsnappen aan dit gegevensinzamelingssysteem, waarvan de drempel waarschijnlijk nog te hoog is ». De analyse formuleert aanbevelingen om de aanpak te verfijnen op basis van de verschillende doelgroepen (zoals meer toegangspunten bij gespecialiseerde verenigingen).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

1. Goodies :

Keuze van het artikel :

- Voorwerpen beogen die geen genderstereotypen bestendingen in hun vorm, kleur, gebruik, enz., of die zelfs de genderbinariteit overstijgen.
- Voorwerpen beogen waarvan het gebruik ofwel bedoeld is voor een specifieke doelgroep, als die beoogd wordt wegens een gelijkkansendoel door het betrokken project nagestreefde (bijvoorbeeld alarmfluitjes voor vrouwen tijdens de straatintimidatiecampagne), ofwel bedoeld is voor zowel mannen als vrouwen (tegenvoorbeeld : houder voor telefoon of gps in de auto, terwijl minder vrouwen dan mannen over een personenwagen beschikken).

- Concernant les objets visant la promotion d'equal.brussels, viser si possible des objets qui démontrent un lien avec l'égalité des chances, en ce compris avec l'égalité femmes/hommes, quand il ne doivent pas répondre à une autre nécessité d'usage spécifique.
- Identifier le moment le plus opportun du processus de choix de goodies où ces critères pourront être intégrés.

Processus d'acquisition :

- Sensibiliser les soumissionnaires aux objectifs poursuivis par les goodies par l'intégration de cette phrase dans les appels d'offres : « equal.brussels entend atteindre des objectifs d'égalité des chances et de non-discrimination en Région de Bruxelles-Capitale. Ces objectifs s'appliquent également aux objets promotionnels commandés par equal.brussels. Les objets proposés par les soumissionnaires s'intègrent dans ces finalités. Cela passe, notamment, par une sensibilité à l'égalité homme-femme dans la production (éviter la production de produits véhiculant des stéréotypes de genre) ; des pratiques paritaires au sein de l'entreprise ; des objets éthiques dans leur provenance (produits dans des pays dotés d'un cadre juridique avancé en matière de droits sociaux, assurant des conditions de travail adéquates aux travailleurs et travailleuses éventuellement attestées par un label – par ex. Fairtrade). »

2. Campagne

- Intégration d'une perspective de genre et intersectionnelle dans le CSC de la campagne (contexte visibilisant le genre dans la problématique ; attention à la sensibilité à l'égalité des chances, en ce compris le genre, comme critère d'évaluation dans le choix du prestataire...).
- composition mixte homme/femme du comité d'accompagnement et intégration de membres de la société civile spécialisés dans le genre et/ou d'organes officiels agissant dans le domaine (Institut pour l'Égalité entre les Femmes et Hommes ou Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes).
- 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, vidéos...) et transmission de lignes directrices en la matière aux communicant.es extérieurs (ex : influenceur.euses), afin de s'assurer de toucher hommes et femmes au sein du public cible.
- Représentation genrée équilibrée au sein des supports de campagne, attention à la représentation de réalités genrées spécifiques et attention à la représentation de figures féminines et masculines non stéréotypées, positives, actives et diversifiées.

- Wat de voorwerpen betreft om equal.brussels mee te promoten, zo mogelijk voorwerpen beogen die een link hebben met gelijke kansen, waaronder met gelijke kansen voor vrouwen en mannen, als ze niet moeten voldoen aan een andere specifieke gebruiksnood.
- De ideale fase van het keuzeproces voor de goodies bepalen waarin die criteria zouden kunnen worden opgenomen.

Aankoopproces :

- De inschrijvers bewustmaken van de doelstellingen die de goodies nastreven, door dit fragment op te nemen in de overheidsopdrachten : « equal.brussels streeft non-discriminatie- en gelijkekansendoelstellingen na in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze doelstellingen zijn ook van toepassing op promotionele objecten besteld door equal.brussels. De door de inschrijvers voorgestelde objecten passen in deze doelstellingen. Dit kan onder meer door gelijke kansen voor mannen en vrouwen in gedachten te houden bij de productie (vermijden dat er producten worden gemaakt die genderstereotypen uitdragen) ; paritaire praktijken bij het bedrijf ; ethische voorwerpen qua oorsprong (geproduceerd in landen met een geavanceerd wettelijk kader inzake sociale rechten, dat adequate arbeidsomstandigheden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers garandeert, eventueel gecertificeerd door een keurmerk, bijvoorbeeld Fairtrade).

2. Campagne

- Integratie van een genderperspectief en kruispuntdenken in het bestek van de campagne (context die het genderaspect van de problematiek toelicht ; aandacht voor gevoeligheid inzake gelijke kansen, met inbegrip van de genderdimensie, als evaluatiecriterium bij de keuze van de dienstverlener...).
- Gemengde samenstelling man/vrouw van het begeleidingscomité en opname van leden van het middenveld gespecialiseerd in de genderdimensie en/of van officiële organen ter zake (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen of de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen).
- Gebruik van een gendergevoelige communicatie, toegepast op alle campagneberichten en op de verschillende communicatiekanalen (website, sociale media, video's...) alsook de bezorging van richtlijnen ter zake aan externe communicatieverantwoordelijken (bijvoorbeeld influencers), om er zo voor te zorgen de mannen en vrouwen uit de doelgroep te bereiken.
- Evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de informatiedragers van de campagne, aandacht voor de vertegenwoordiging van specifieke gendersituaties en aandacht voor de vertegenwoordiging van positieve, actieve, diverse en niet-stereotiepe vrouwelijke en mannelijke figuren.

- Prise en considération de la dimension genrée dans l'organisation de l'événement de lancement ou d'autres événements associés (accessibilité du lieu choisi et sécurité des abords, parité parmi les orateurs-trices, communication inclusive, horaire accessible...). Les implications pratiques d'une attention au genre dans l'organisation de l'événement diffèrent selon la nature de l'événement et son public cible (grand public ou professionnel.es, par ex.).
- Demande de récolte de données genrées au prestataire pour l'évaluation: public touché par les différents canaux, participation aux événements, etc., sur la base d'une grille d'analyse fournie par equal.brussels.
- Sollicitation de l'apport d'un organisme public expert en genre dans l'évaluation (IEFH ou Conseil pour l'égalité entre les femmes), ne faisant pas partie du comité d'accompagnement, afin d'assurer une évaluation libre et impartiale incluant le genre.

3. *Rainbow House*

- Continuer la collecte de données permettant l'analyse du profil des victimes recourant au dispositif afin de s'assurer que les groupes vulnérables, invisibles et/ou subissant des discriminations croisées y ont recours.
- Production et application de recommandations visant l'inclusion des publics susmentionnés (not. communication inclusive, points d'entrée multiples...)
- Continuer la collecte de données permettant d'identifier des formes de discriminations ou violences spécifiques aux groupes vulnérables, invisibles et/ou subissant des discriminations croisées afin de produire des recommandations ciblées en termes de politiques publiques.

Étape 4 : plan d'action

1. *Goodies*

- Intégrer les critères de choix de l'article sus-cités, au moment le plus opportun du processus – à définir, en amont de la commande.
- Intégrer une clause de sensibilité au genre au sein des marchés publics de faible montant pour l'achat de goodies.

2. *Campagne*

- Réunir un groupe de travail au sein d'equal.brussels pour décliner les recommandations de la présente fiche en une méthodologie commune d'intégration du genre dans les campagnes d'equal.brussels

- In aanmerking nemen van de genderdimensie bij de organisatie van het startevent of andere eraan verbonden events (toegankelijkheid van de gekozen locatie, veiligheid van de omgeving, pariteit bij de sprekers, inclusieve communicatie, toegankelijke uren...). De praktische gevolgen van aandacht voor de genderdimensie bij de organisatie van het event verschillen naargelang de aard van het event en de doelgroep (groot publiek of professionals, bijvoorbeeld).
- Verzoek aan de dienstverlener om naar gender uitgesplitste gegevens in te zamelen voor de evaluatie: publiek dat de verschillende kanalen bereiken, deelname aan de events, enz., op basis van een analyserooster bezorgd door equal.brussels.
- Verzoek om de inbreng van een officiële instelling die genderexpert is voor de evaluatie (IGVM of Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen) en die geen deel uitmaakt van het begeleidingscomité, om te zorgen voor een vrije en onpartijdige evaluatie met inbegrip van de genderdimensie.

3. *RainbowHouse*

- De gegevensinzameling voortzetten om de analyse mogelijk te maken van het profiel van de slachtoffers die een beroep doen op het systeem, om zich ervan te vergewissen dat de groepen die kwetsbaar of onzichtbaar zijn en/of gekruiste discriminatie ondergaan er een beroep op doen.
- Opstellen en toepassen van aanbevelingen die de inclusie van de voornoemde doelgroepen beogen (onder andere inclusieve communicatie, meerdere toegangspunten...)
- De gegevensinzameling voortzetten, die het mogelijk maakt vormen van discriminatie of geweld te achterhalen die eigen zijn aan de groepen die kwetsbaar of onzichtbaar zijn en/of gekruiste discriminatie ondergaan, om gerichte aanbevelingen te formuleren op het vlak van openbaar beleid.

Fase 4 : actieplan

1. *Goodies*

- De voornoemde criteria opnemen voor de keuze van het artikel, op het meest geschikte moment van het proces - te bepalen voorafgaand aan de bestelling.
- De genderbewustmaking clause opnemen in de overheidsopdrachten van beperkte waarde voor de aankoop van goodies.

2. *Campagne*

- Bij equal.brussels een werkgroep bijeenbrengen om de aanbevelingen van deze fiche te gieten in een gemeenschappelijke methode om de genderdimensie op te nemen in de campagnes van equal.brussels

- Communiquer les recommandations sus-citées et de la méthodologie établie à tous·tes les chargé·es de projets responsables des campagnes en égalité des chances et le/la responsable des campagnes.

3. Rainbow House

- Intégrer les recommandations de l'analyse de l'OBSP et adaptation du dispositif.
- Reproduire le monitoring sensible aux formes de discriminations ou violences spécifiques aux groupes vulnérables, invisibles et/ou subissant des discriminations croisées.

Étape 5 : suivi et monitoring

1. Goodies

- Nouveaux critères intégrés.
- Sensibilité au genre intégrés aux marchés publics.

2. Campagne

- Production de lignes directrices.
- Recommandations intégrées aux prochaines campagnes en égalité des chances.

3. Rainbow House

- Recommandations intégrées.
- Monitoring réalisé.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

AB 05 002 42 01 4540 - *Subvention de fonctionnement au Centre pour l'Égalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations*

Suite à la création du comité régional pour l'égalité des chances, equal.brussels revoit actuellement l'accord de coopération Centre pour l'Égalité des Chances (UNIA) avec pour objectif d'augmenter le financement et d'améliorer le suivi des demandes et du rapportage traité par cette entité.

AB 29 005 11 01 74 22

AB 29 005 08 03 1211

Intitulé : Dépenses d'investissement liées aux marchés en vue de la promotion de l'image nationale et internationale de Bruxelles et Fonctionnement marchés image

- Mededeling van de voornoemde aanbevelingen en van de uitgewerkte methode aan alle projectverantwoordelijken die gelijkkansencampagnes voeren en de verantwoordelijke voor de campagnes.

3. Rainbow House

- Intégration van de aanbevelingen uit de analyse van het observatorium en aanpassing van het systeem.
- Herhaling van de monitoring die vormen van discriminatie of geweld achterhaalt die eigen zijn aan de groepen die kwetsbaar of onzichtbaar zijn en/of gekruiste discriminatie ondergaan

Fase 5 : opvolging en monitoring

1. Goodies

- Nieuwe criteria opgenomen.
- Gendergevoeligheid opgenomen in de overheidsopdrachten.

2. Campagne

- Opstellen van richtlijnen.
- Aanbevelingen opgenomen in de volgende gelijkkansencampagnes.

3. Rainbow House

- Aanbevelingen opgenomen.
- Monitoring uitgevoerd.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

BA 05 002 42 01 4540 - *Werkingssubsidie aan het Centrum voor Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie*

Naar aanleiding van de oprichting van het gewestelijke comité voor gelijke kansen herziet equal.brussels momenteel de samenwerkingsovereenkomst met het Centrum voor Gelijke Kansen (UNIA) met als doel de financiering ervan te verhogen en de opvolging van de aanvragen en rapportering behandeld door deze entiteit te verbeteren.

BA 29 005 11 01 74 22

BA 29 005 08 03 1211

Omschrijving BA : Marktgerelateerde investeringsuitgaven met het oog op de bevordering van het nationale en internationale imago van Brussel en Werking beeldmarkt

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Ces deux AB concernent les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées aux marchés en vue de la promotion de l'image nationale et internationale de Bruxelles. Plus particulièrement, ces AB sont utilisées par la DirCom (Direction communication du SPRB) pour l'achat de matériel promotionnel et communicationnel pour la Région de Bruxelles-Capitale (par exemple, des goodies et stand pour des événements comme la Fête de l'Iris).

Étape 2 : analyse

Les dépenses d'investissement liées aux marchés en vue de la promotion de l'image nationale et internationale de Bruxelles se font dans le respect de la législation sur les marchés publics. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le test égalité des chances est effectué. Ce test veille à ce qu'une attention soit portée à l'égard des éventuels impacts du marché public sur plusieurs critères d'égalité des chances dont le genre.

Nous n'avons pas de données nous permettant de réaliser une analyse de genre.

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

Au cas où les dépenses réalisées dans le cadre de ces AB auraient un impact sur le genre, le test égalité des chances le stipulera.

Au-delà de ce constat, il y aurait lieu d'intégrer la dimension genre dans le cahier spécial des charges que ce soit pour un marché de services ou de fournitures. Cet aspect permettra de sensibiliser les soumissionnaires sur cette question et d'adapter leur offre (par exemple, en proposant des goodies qui ne sont pas stéréotypés).

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze twee BAs betreffen marktgerelateerde investering en werkingsuitgaven met het oog op de bevordering van het nationale en internationale imago van Brussel. Deze BA worden meer specifiek gebruikt door de DirCom (directie Communicatie van de GOB) voor de aankoop van promotie- en communicatiemateriaal voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (bijvoorbeeld goodies en stands voor evenementen zoals het Irisfeest).

Fase 2 : analyse

De marktgerelateerde investeringsuitgaven met het oog op de bevordering van het nationale en internationale imago van Brussel vinden plaats met inachtneming van de wetgeving op de overheidsopdrachten. Sinds 1 januari 2019 wordt de gelijkkansentest uitgevoerd. Deze test gaat na of er aandacht wordt besteed aan de eventuele impact van een overheidsopdracht op meerdere gelijkkansencriteria, waaronder gender.

Wij beschikken niet over de nodige gegevens voor een genderanalyse.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Als de in het kader van deze BA verrichte uitgaven een genderimpact zouden hebben, moet dit blijken uit de gelijkkansentest.

Bovenop deze vaststelling moet er in het bestek rekening worden gehouden met de genderdimensie, ongeacht of het een opdracht voor diensten dan wel voor leveringen betreft. Dit moet de inschrijvers sensibiliseren voor deze kwestie en hen hun offerte doen aanpassen (door bijvoorbeeld niet-stereotiepe goodies voor te stellen).

Étape 4 : plan d'action

Les documents des marchés publics relatifs à ces AB devront intégrer la prise en compte de la dimension genre dans la mesure du possible.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Discuter avec la DirCom de l'intégration de la dimension de genre dans le cahier spécial des charges.

III. 3. Bruxelles Économie et Emploi (BEE)**AB 12.018.15.02.4160**

Intitulé : Subventions de fonctionnement au Centre de la mode et du design

Administration concernée : Bruxelles Économie et Emploi

Direction concernée : Service Economie

Processus ou politique : soutien à une ASBL en lien avec le développement économique bruxellois

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Geert Rochus Directeur Chef de Service, grochtus@gob.brussels,
- Amina Riad Correspondante Genre, ariad@sprb.brussels

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

L'allocation de base visée concerne les dépenses de fonctionnement au centre de la mode et du design, MAD

Le MAD est une plateforme novatrice en Mode et Design, conçue comme un laboratoire d'expérimentation dont les objectifs sont de faire émerger des projets créatifs et de les accompagner dans leur développement entrepreneurial ou professionnel, de promouvoir des talents, d'être une vitrine inspirante de la création et de prototyper des solutions économiques, innovantes, durables et à impact sociétal à partir de projets de recherche appliquée en design et mode. Sa mission principale est de promouvoir les métiers de la création, d'encourager les initiatives disruptives, de soutenir et d'être un pôle d'accompagnement économique vers la transition durable des acteurs du design et de la mode à Bruxelles.

Fase 4 : actieplan

De documenten van overheidsopdrachten betreffende deze BA moeten zoveel mogelijk rekening houden met de genderdimensie.

Tegelijkertijd moet de gelijkekansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Bespreken met de DirCom van de integratie van de genderdimensie in het bestek.

III. 3. Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)**BA 12.018.15.02.4160**

Omschrijving BA : Werkingssubsidies voor het Brussels Centrum voor Mode en Design

Betrokken bestuur: ...Brussel Economie en Werkgelegenheid

Betrokken directie : dienst Economie

Proces of beleid : steun aan een vzw in verband met de Brusselse economische ontwikkeling

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Geert Rochtus, directeur-diensthoofd, grochtus@gob.brussels,
- Amina Riad, gendercorrespondente, ariad@gob.brussels

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

De basisallocatie waarvan sprake betreft de werkingsuitgaven van het Brussels Centrum voor Mode en Design (MAD)

Het MAD is een vernieuwend platform voor mode en design, dat is opgevat als een proeftuin waar creatieve projecten tot wasdom kunnen komen en ondersteuning krijgen bij hun commerciële of professionele ontwikkeling, waar talenten kunnen groeien, en waar er ruimte is om te experimenteren met economische, innovatieve en duurzame en maatschappelijk relevante prototypes op basis van toegepast onderzoek op het gebied van mode en design. Zijn voornaamste opdracht bestaat in het promoten van de creatieve sector, het stimuleren van disruptieve initiatieven, en het optreden als een centrum voor de economische ondersteuning van de transitie naar duurzame modellen van de Brusselse spelers op het gebied van mode en design.

Le MAD a mis en place plusieurs Business programmes, tels que des sessions d'information, du job coaching, mad first aid, mad fly, mad residents/incubator, mad workshops/seminars/webinars, mad triaxes, outils/formations durables et mad international.

- Sessions d'information - sont des présentations des services du MAD avec un focus sur les programmes d'accompagnement business et carrière - pas de statistiques genrées pour 2020 ; en 2021, 6 hommes ont suivi les séances et 11 femmes.
- Job coaching – est un programme intensif pour des chercheurs d'emploi -
 - entretien d'orientation, sur 62 participants, 25 % étaient des hommes et 75 % des femmes ;
 - coaching intensif, en 2020, sur 32 participants, 25 % étaient des hommes et 75 % des femmes et en 2021, sur 17 participants, 3 étaient des hommes et 14 des femmes.
- Mad first aid / Mad start - est destiné aux starters à Bruxelles (maximum 3 ans d'activité) dont le projet est pertinent, durable, dont le porteur démontre sa motivation – en 2020, 35 hommes ont participé à ses séances et 91 femmes et en 2021, 34 hommes et 174 femmes ont participé.
- Mad Fly – est un programme d'accompagnement intensif destiné aux entrepreneurs avec un minimum d'un an d'activité (post-crédation) – en 2020, 1 homme et 6 femmes ont participé.
- Mad residents/incubator – est un lieu d'incubation de 16 personnes pour le secteur du design et de la mode – en 2020, 12 hommes en bénéficient et 4 femmes ; en 2021, 6 hommes et 2 femmes ont pu en bénéficier.
- Mad workshops/seminars/webinars – séances de workshops permettant d'inspirer et stimuler l'entreprenariat, en présence d'experts et entrepreneurs prêts à partager leurs expertises et expériences – pas de statistiques genrées.

Étape 2 : analyse

L'industrie de la mode, comme de nombreux secteurs de l'entreprenariat, est majoritairement masculine. Selon une étude de 2016, publiée par le média Business of fashion, seulement 37 % des créateurs de mode de la Fashion Week parisienne sont des femmes.

La mode, tout comme la société, s'affranchit progressivement de la notion de genre. Pour la mode, le terme utilisé aujourd'hui est le « gender fluid », ce qui consiste à passer d'un vestiaire d'homme à celui d'une femme et vice et versa. Le style n'est alors plus défini uniquement par une identité sexuelle ou une classe sociale.

MAD heeft meerdere businessprogramma's lopen, zoals infosessies, job coaching, MAD first aid, MAD fly, Mad residents/incubator, MAD workshops/seminars/webinars, MAD triaxes, duurzame tools/opleidingen en MAD international.

- Infosessies - dit zijn presentaties van de diensten die MAD biedt met een nadruk op de programma's voor de business- en carrièrebegeleiding - geen geslachtsgebonden statistieken voor 2020 ; in 2021, volgden 6 mannen en 11 vrouwen de sessies.
- Job coaching - dit is een intensief programma bedoeld voor werkzoekenden -
 - oriëntatiegesprekken, van 62 deelnemers was 25 % man en 75 % vrouw ;
 - intensieve coaching - in 2020 was van de 32 deelnemers 25 % man en 75 % vrouw en in 2021 waren er 3 mannen en 14 vrouwen bij de deelnemers.
- MAD first aid / MAD start - bedoeld voor Brusselse starters (maximaal 3 jaar actief) met een aantoonbaar relevant en duurzaam project - in 2020 namen 35 mannen en 91 vrouwen deel en in 2021 34 mannen en 174 vrouwen.
- MAD fly - dit is een intensief begeleidingsprogramma bestemd voor ondernemers die ten minste één jaar actief zijn (post-oprichting) - in 2020 namen 1 man en 6 vrouwen deel.
- MAD residents/incubator - dit is een incubator die plaats biedt aan 16 personen, bedoeld voor de mode- designsector - in 2020 maakten 12 mannen en 4 vrouwen er gebruik van, in 2021 waren dat 6 mannen en 2 vrouwen.
- MAD workshops/seminars/webinars – dit zijn workshops om het ondernemerschap te stimuleren en inspireren, met experts en ondernemers die hun expertise en ervaringen delen – geen gendergebonden statistieken.

Fase 2 : analyse

De mode-industrie wordt voornamelijk door mannen gedomineerd, zoals in zovele bedrijfstakken. Volgens een studie uit 2016 van het gespecialiseerde nieuwsmedium Business of Fashion is slechts 37 % van de modeontwerpers op de Parijse Fashion Week vrouw.

De modewereld begint net als de rest van de maatschappij afstand te nemen van de strikte genderverdeling. In de modewereld draait het vandaag om het begrip genderfluiditeit, wat erop neerkomt dat de grenzen tussen vrouwen- en mannencollecties vervagen. Stijl wordt bijgevolg niet langer gedefinieerd door een seksuele identiteit of een sociale klasse.

Malgré ces avancées, de nombreuses institutions liées à la mode, toute comme de nombreuses institutions tous milieux confondus, sont encore tributaires du système genré, comme les magazines, les fashion weeks, qui ont un calendrier séparé femme-homme, ou mêmes les boutiques. Il est à noter quelques avancées, telles que les friperies qui, souvent, ne classent pas leur contenu par genre, ou encore la fashion week de Londres qui a fait le choix de ne pas présenter séparément les vestiaires féminin et masculin.

Le MAD propose de nombreuses formations et accompagnements. Les données genrées dont on dispose révèlent que la plupart des outils du MAD pour lesquelles des données existent sont plus utilisés par des femmes (Mad first aid, Mad Fly) et l'outil Mad Residents est plus utilisé par des hommes.

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

Il est essentiel de soutenir la présence des femmes dans le secteur de la mode et, en particulier, de soutenir l'entrepreneuriat féminin dans ce secteur. Ce soutien permet d'atteindre une égalité femme-homme dans les métiers de la mode, ce qui est un enjeu de pure égalité, mais également d'émancipation des femmes et d'augmentation de la diversité pour le secteur de la mode en tant que tel – or on sait que des entreprises plus diversifiées sont plus prospères et proposent des produits et services qui tiennent mieux compte de la diversité de la société.

La formation et l'accompagnement proposés par le MAD pour les entrepreneuses ou futures entrepreneuses dans le secteur de la mode est essentielle pour contribuer à cet objectif. Le MAD atteint déjà un taux d'accompagnement de femmes élevé. Le MAD doit continuer à stimuler l'augmentation de la présence des femmes dans les métiers de la mode via les programmes qu'il propose. Il serait également intéressant que le MAD, en plus de poursuivre et systématiser la récolte de données genrées sur l'ensemble des outils qu'il propose, analyse les raisons de la disparité femme-homme pour les outils concernés par une grande disparité (ex : Mad Residents), et, si cela est jugé pertinent, mette en place des actions pour atteindre une parité femme-homme dans l'ensemble de ses outils.

Étape 4 : plan d'action

1. Bénéficiaires du MAD :

- Systématiser le relevé de statistiques genrées pour identifier les bénéficiaires de tous les outils proposés par le MAD ;
- Analyser les raisons de la disparité femme-homme parmi les bénéficiaires pour les outils concernés par une grande disparité en défaveur des femmes ;

Ongeacht deze vooruitgang zijn nog vele mode-instellingen, net als heel wat andere instellingen schatplichtig aan het traditionele genderdenken, zoals tijdschriften, de fashion weeks - met aparte dagen voor vrouwen- en mannenmode -, of zelfs de boetieks. Hier en daar zijn er wel lichtpuntjes, zoals tweedehandswinkels die hun waren vaak niet langer volgens gender rangschikken of de Fashion Week in Londen die heeft beslist om de vrouwelijke en mannelijke collecties niet langer apart te presenteren.

MAD biedt meerdere opleidingen en begeleiding. De gendergegevens waarover we beschikken tonen aan dat de meeste tools van het MAD waarover gegevens beschikbaar zijn voornamelijk worden gebruikt door vrouwen (MAD first aid, MAD fly). Enkel de tool MAD residents wordt het meeste door mannen gebruikt.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het is essentieel de aanwezigheid van vrouwen - en in het bijzonder het vrouwelijke ondernemerschap - in de modesector te ondersteunen. Deze ondersteuning bevordert de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de modesector, en daarbij gaat het niet enkel om de gelijkheid, maar ook om de emancipatie van vrouwen en het versterken van de diversiteit in de modesector - want we weten dat meer diverse ondernemingen beter draaien en producten en diensten aanbieden die beter rekening houden met de diversiteit in onze samenleving.

De opleiding en begeleiding die MAD aanbiedt aan vrouwelijke ondernemers in de modesector is zeer belangrijk voor het behalen van deze doelstelling. MAD begeleidt al zeer veel vrouwen. MAD moet de aanwezigheid van vrouwen in de modesector blijvend stimuleren via zijn programma's. Het zou ook interessant kunnen zijn als het MAD, bovenop het voortzetten en systematiseren van de verzameling van gendergegevens over alle tools dat het aanbiedt, ook de redenen voor het verschil tussen mannen en vrouwen analyseert betreffende de tools waarvoor er op dat gebied een grote kloof bestaat (bv : MAD Residents) en - als dat relevant zou blijken, acties zou ondernemen om te streven naar een pariteit tussen mannen en vrouwen voor al zijn tools.

Fase 4 : actieplan

1. Begunstigden van het MAD

- Het verzamelen van genderstatistieken systematiseren om de begunstigden te identificeren van alle door MAD aangeboden tools ;
- De redenen analyseren voor het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft het gebruik van de tools die door vrouwen aanmerkelijk minder worden gebruikt ;

- Si cela est jugé pertinent, mettre en place des actions pour atteindre une parité femme-homme ;
- Maintenir et développer l’offre d’accompagnement à l’entrepreneuriat des femmes dans le secteur de la mode ;

2. Personnel et le CA du MAD :

- Viser la parité femme-homme au sein du CA du MAD ;
- Sensibiliser les membres du CA et le personnel du MAD à la question du gender fluid dans la mode

3. Formateurs et experts externes au MAD

- Récolter des statistiques générées sur les formateurs et experts qui interviennent auprès du public qui recourt aux outils d’accompagnement et de formation du MAD ;
- S’assurer que ces personnes soient sensibilisées à la question du gender fluid dans la mode ;
- Viser la parité femme-homme dans ce public de formateurs et experts

Étape 5 : suivi et monitoring

Relevés statistiques générés visés à l’étape 4 ;

- Mise en place d’action pour atteindre une parité femme-homme dans les publics accompagnés et formés par le MAD, si jugé pertinent, en fonction du relevé statistique et de l’analyse ;
- Formation ou sensibilisation à la question du gender fluid dans la mode du personnel du MAD, des membres du CA, des formateurs et experts externes

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d’action de l’exercice précédent

Les subventions de fonctionnement aux entreprises privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement - AB 12.018.38.01.31.32 ; - les subventions de fonctionnement aux associations privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement - AB 12.018.34.01.33.00 ; - les subventions d’investissements facultatives aux entreprises privées visant à soutenir des projets d’investissement – AB 12.019.39.01.51.12 - les subventions de fonctionnement aux indépendants visant à soutenir leurs projets et fonctionnement – AB 12.018.31.01.34.50

La recommandation d’opérationnalisation des principes du genderbudgeting au travers des appels à projets relevant du service économie est encore en phase d’analyse. Cette analyse permettra l’intégration des principes du genderbudgeting de la manière la plus efficiente et efficace au travers

- Als dat relevant wordt geacht moeten er acties worden ondernomen om tot een pariteit tussen mannen en vrouwen te komen ;
- De begeleiding voor het vrouwelijke ondernemerschap in de modesector behouden en uitbreiden ;

2. Personeel en de RvB van MAD :

- Streven naar de pariteit man-vrouw bij de RvB van MAD ;
- De leden van de RvB en het personeel van MAD sensibiliseren voor genderfluiditeit in de mode

3. Externe opleiders en experts bij MAD

- Genderstatistieken verzamelen over de opleiders en experts die werken met het publiek dat gebruik maakt van de begeleidings- en opleidingstools van MAD ;
- Zich ervan vergewissen dat deze personen worden gesensibiliseerd voor genderfluiditeit in de mode ;
- Streven naar een pariteit man-vrouw bij deze opleiders en experts

Fase 5 : opvolging en monitoring

Opstellen genderstatistieken zoals bedoeld in stap 4 ;

- Een actie uitvoeren om tot een pariteit tussen mannen en vrouwen te komen bij de door MAD begeleide en opgeleide groepen, indien dat relevant wordt geacht, afhankelijk van de statistieken en de analyse ;
- Opleiden en sensibiliseren van het MAD-personeel, de leden van de RvB, de opleiders en de externe experts voor genderfluiditeit in de mode

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

De werkingsubsidies aan privéondernemingen ter ondersteuning van hun projecten en hun werking - BA 12.018.38.01.31.32 ; - de werkingsubsidies aan privéverenigingen ter ondersteuning van hun projecten en hun werking - BA 12.018.34.01.33.00 ; - de facultatieve investeringssubsidies aan privéondernemingen ter ondersteuning van investeringsprojecten - BA 12.019.39.01.51.12 ; - de werkingssubsidies aan zelfstandigen ter ondersteuning van hun projecten en hun werking – BA 12.018.31.01.34.50

De aanbeveling betreffende de operationalisering van de principes van genderbudgeting in projectoproepen van de dienst Economie bevindt zich nog in de analysefase. Op basis van deze analyse zouden de principes van genderbudgeting zo doeltreffend mogelijk moeten worden toegepast

des différents types d'appels à projets et différents porteurs de projets (identification d'indicateurs, récolte de données, analyse des données...).

Un travail collaboratif avec la BCSS est en cours. En effet, il leur est demandé de nous fournir toutes les données générées de nos bénéficiaires au travers de plusieurs métadonnées qui leur seraient fournis.

AB : 12.016.08.02.1211

Intitulé : Dépenses de fonctionnement de toute nature concernant l'accès à la profession

Administration concernée: ...Bruxelles Économie et Emploi

Direction concernée : Service Economie

Processus ou politique : Accès à la profession

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Geert Rochus Directeur Chef de Service, grochtus@gob.brussels,
- Amina Riad Correspondante Genre, ariad@sprb.brussels

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

L'allocation de base visée concerne les dépenses de fonctionnement de toute nature concernant l'accès à la profession.

Les examens de gestion et de compétences professionnelles sont, aujourd'hui à Bruxelles, une des étapes indispensables à l'émancipation des femmes. En effet, actuellement, lors de l'inscription à la banque carrefour des entreprises, le-la responsable de l'entreprise doit fournir la preuve de la connaissance de base de gestion. Et selon l'activité envisagée, une preuve de compétence professionnelle peut être aussi nécessaire.

Le public cible de ces dépenses sont les clients souhaitant obtenir un accès à la profession, un diplôme de jury central, une licence boucher ou encore une autorisation de commerce ambulante.

La catégorie du public cible concernant l'obtention d'un diplôme de jury central, toute compétence confondue, est composée de personnes physiques et les statistiques sont sexuées depuis de nombreuses années.

Participant-e-s :

- en 2020, 58 % des participants étaient des hommes et 42 % des femmes ;
- en 2021, 54 % des participants étaient des hommes et 46 % des femmes ;

in de verschillende projectoproepen en bij de projectdragers (identificeren van indicatoren, verzamelen van gegevens, analyse van gegevens...).

Er wordt hiervoor momenteel samengewerkt met de KSZ. Er werd hen gevraagd ons alle gendergebonden gegevens van onze begunstigden te bezorgen op basis van meerdere metagegevens die we hen zullen bezorgen.

BA 12.016.08.02.1211

Omschrijving BA : Allerhande werkingsuitgaven betreffende de toegang tot het beroep

Betrokken bestuur: Brussel Economie en Werkgelegenheid

Betrokken directie : dienst Economie

Proces of beleid : Toegang tot het beroep

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Geert Rochtus, directeur-diensthoofd, grochtus@gob.brussels,
- Amina Riad, gendercorrespondente, ariad@gob.brussels

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

De basisallocatie in kwestie betreft alle soorten werkingsuitgaven met betrekking tot de toegang tot het beroep.

De examens bedrijfsbeheer en beroepsbekwaamheid zijn vandaag in Brussel een van de essentiële stappen voor de emancipatie van de vrouw. Momenteel moet de verantwoordelijke van de onderneming bij de inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen immers een bewijs van basiskennis bedrijfsbeheer leveren. Afhankelijk van de beoogde activiteit kan ook een bewijs van beroepsbekwaamheid worden gevraagd.

De doelgroep van deze uitgaven zijn klanten die toegang tot het beroep, een diploma van de examencommissie, een slagersvergunning of een machtiging voor ambulante handel willen krijgen.

De doelgroep die een diploma van de examencommissie wenst te behalen, voor welke competentie dan ook, bestaat uit natuurlijke personen, en de statistieken zijn al vele jaren genderspecifiek.

Deelnemers :

- in 2020 was 58 % van de deelnemers man en 42 % vrouw ;
- in 2021 was 54 % van de deelnemers man en 46 % vrouw ;

- en 2022, 55 % des participants étaient des hommes et 45 % des femmes.
- En 2022, et ce jusque Juillet 2022 :
- Pour l'examen de Gestion de base :
 - 65 % des candidats francophones sont des hommes et 35 % des candidates francophones sont des femmes ;
 - 65 % des candidats néerlandophones sont des hommes et 35 % des candidates néerlandophones sont des femmes.
- Pour les examens de compétences professionnelles francophones :
 - Frigo, le seul candidat est un homme ;
 - Teinturerie, le seul candidat est un homme
 - horeca, 48 % des candidats sont des hommes, et 52 % sont des femmes ;
 - Boulangerie, 19 % des candidats sont des hommes et 81 % sont des femmes ;
 - Véhicules à moteur Compétences Intersectorielles, 98 % des candidats sont des hommes et 2 % sont des femmes ;
 - Vélos tous les candidats sont des hommes ;
 - Moins de 3,5 tonnes, tous les candidats sont des hommes ;
 - Plus de 3,5 tonnes, le seul candidat est un homme ;
 - Coiffure, 43 % des candidats sont des hommes et 57 % sont des femmes ;
 - Esthétique, 4 % des candidats sont des hommes et 96 % sont des femmes ;
 - Pédicure, 13 % des candidats sont des hommes et 88 % sont des femmes
 - Massage, l'ensemble des candidats sont des femmes ;
 - Optique, 50 % des candidats sont des hommes, et 50 % des candidats sont des femmes.
 - Dentisterie, 40 % des candidats sont des hommes, et 60 % sont des femmes ;
 - Funèbres, aucun candidat ne s'est présenté à cet examen spécifique.
- Pour les examens de compétences professionnelles néerlandophones :
 - Intersecteur, 1 candidat a passé l'examen,
 - Esthétique, 2 candidates ont passé l'examen,
 - Pédicure, 4 candidates ont passé l'examen,
- in 2022 was 55 % van de deelnemers man en 45 % vrouw ;
- In 2022, tot juli 2022 :
- Voor het examen basiskennis bedrijfsbeheer :
 - was 65 % van de Franstalige kandidaten man en 35 % vrouw ;
 - was 65 % van de Nederlandstalige kandidaten man en 35 % vrouw.
- Voor de Franstalige examens beroepsbekwaamheid :
 - Koeltechnicus : de enige kandidaat was een man ;
 - Verver : de enige kandidaat was een man ;
 - horeca : 48 % van de kandidaten was man en 52 % vrouw ;
 - Bakkerij : 19 % van de kandidaten was man en 81 % vrouw ;
 - Motorvoertuigen, sectorale beroepsbekwaamheid, 98 % van de kandidaten was man en 2 % vrouw ;
 - Fietstechnicus : alle kandidaten waren mannen ;
 - Minder dan 3,5 ton : alle kandidaten waren mannen ;
 - Meer dan 3,5 ton : de enige kandidaat was een man ;
 - Kapper : 43 % van de kandidaten was man en 57 % vrouw ;
 - Schoonheidsverzorging : 4 % van de kandidaten was man en 96 % vrouw ;
 - Pedicure : 13 % van de kandidaten was man en 88 % vrouw ;
 - Massage : alle kandidaten waren vrouwen ;
 - Opticien : 50 % van de kandidaten was man en 50 % vrouw ;
 - Tandtechnicus : 40 % van de kandidaten was man en 60 % vrouw ;
 - Begrafenisondernemer : er hebben zich geen kandidaten aangemeld voor dit examen.
- Voor de Nederlandstalige examens beroepsbekwaamheid :
 - Intersectoraal : 1 kandidaat legde het examen af ;
 - Schoonheidsverzorging : 2 kandidaten legden het examen af ;
 - Pedicure : 4 kandidaten legden het examen af.

– Pour les examens spécifiques de construction francophones et néerlandophones qui comprennent des examens relatif aux gros-œuvre, au plafonnage, au carrelage, à la toiture, à la vitrerie, maçonnerie générale, finitions, chauffage, activités électrotechniques, et à l'entreprise générale :

- 98 % des candidats francophones sont des hommes et 2 % sont des femmes.

Les 3 candidates femmes (ce qui correspond à 2 %), 1 candidate a passé l'examen spécifique relatif à la toiture, une candidate a passé l'examen spécifique relatif aux finitions, et une candidate a passé l'examen relatif à l'entreprise générale.

- 100 % des candidats néerlandophones sont des hommes ; 1 candidat a passé l'examen de finition et un autre l'examen d'activités électrotechniques

En ce qui concerne les licences bouchers, 100 % des demandes ont été effectuées par des hommes, à savoir 15 demandes en 2021 et 7 demandes en 2022.

Étape 2 : analyse

Selon les chiffres de 2020 du SPF économie, les femmes restent, à l'heure actuelle, moins susceptibles d'exercer une activité indépendante. En Belgique, les femmes représentent 35 % des travailleurs indépendants. Depuis plusieurs années, les chiffres démontrent une croissance du nombre d'indépendants proportionnellement plus forte chez les femmes que chez les hommes réduisant ainsi petit à petit l'écart genré dans le monde entrepreneurial belge.

Pour les licences bouchers, il s'est avéré que les chiffres en notre possession désignent les responsables des boucheries mais pas les responsables de la société ou de l'unité d'établissement. De ce fait, il est à prendre avec précaution le résultat 100 % masculin du relevé. Nous ne pouvons pas, avec les données en notre possession, savoir si la boucherie est à la charge d'un ou d'une responsable. Ce chiffre ne peut donc pas être analysé en l'état et nous ne pouvons pas obtenir plus d'informations.

De manière générale, la proportion des femmes a passé les examens est inférieure à celle des hommes. Cependant, pour les examens de compétences professionnelles cette tendance est inversée. Ces chiffres sont confirmés par le baromètre entrepreneuriat féminin de Hub qui relève, en 2019, qu'il n'y avait que 52,4 % des femmes de 15 à 64 ans qui exerçaient un emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Les femmes restent plus nombreuses que les hommes à avoir un statut d'inactive.

– Voor de Franstalige en Nederlandstalige examens voor de bouwsector, waaronder examens met betrekking tot ruwbouw, stukadoor, tegelactiviteiten, dakdekkersactiviteiten, glazenmaker, algemeen schrijnwerker, eindafwerkingsactiviteiten, verwarming, elektrotechnische activiteiten en algemeen aannemer :

- 98 % van de Franstalige kandidaten was man en 2 % vrouw ;

Van de drie vrouwelijke kandidaten (wat neerkomt op 2 %) legde een kandidaat het specifieke examen dakdekkersactiviteiten af, een kandidaat het specifieke examen eindafwerkingsactiviteiten en een kandidaat het examen algemeen aannemer.

- 100 % van de Nederlandstalige kandidaten was man ; 1 kandidaat legde het examen eindafwerkingsactiviteiten af en een andere het examen elektrotechnische activiteiten

Wat de slagersvergunningen betreft, was 100 % van de aanvragen afkomstig van mannen, namelijk 15 aanvragen in 2021 en 7 aanvragen in 2022.

Fase 2 : analyse

Volgens de cijfers uit 2020 van de FOD Economie oefenen vrouwen nog altijd minder vaak een zelfstandige activiteit uit. In België is 35 % van de zelfstandigen vrouwelijk. Sinds enkele jaren vertonen de cijfers een proportioneel sterkere groei van het aantal zelfstandigen bij vrouwen dan bij mannen, waardoor de kloof tussen mannen en vrouwen in de Belgische ondernemerswereld geleidelijk aan kleiner wordt.

Wat de slagersvergunningen betreft, is gebleken dat de cijfers waarover wij beschikken betrekking hebben op de verantwoordelijken van de slagerijen, maar niet op de verantwoordelijken van de onderneming of de vestigingseenheid. Daarom moet het 100 % mannelijke resultaat van de enquête met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Met de gegevens waarover we beschikken, kunnen we niet weten of de slagerij een mannelijke of vrouwelijke verantwoordelijke heeft. Dit cijfer als zodanig kan dus niet worden geanalyseerd en we kunnen niet meer informatie verkrijgen.

Over het algemeen is het aandeel vrouwen dat examens aflegt lager dan dat van de mannen. Voor de examens beroepsbekwaamheid is deze tendens echter omgekeerd. Deze cijfers worden bevestigd door de barometer voor vrouwelijk ondernemerschap van Hub, die aantoont dat in 2019 slechts 52,4 % van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar een job had in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er zijn dus nog altijd meer vrouwen dan mannen niet aan het werk.

Les chiffres peuvent nous indiquer que les métiers de soins aux personnes sont encore majoritairement de l'ordre du féminin (pédicure, massage, esthétique, etc.) et les métiers de la construction et de la mobilité de l'ordre du masculin (maçonnerie, construction, véhicules à moteur, etc.).

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

Toutes les informations relatives aux compétences de gestion de base et d'accès à la profession, sont regroupées sur le site de Bruxelles Économie et Emploi.

Les inscriptions et le paiement aux examens se font également en ligne sur le site internet de Bruxelles Économie et Emploi.

Une relecture en terme de genre de ce contenu pourrait permettre d'éclairer les clients lors de la recherche d'informations.

De plus, une réflexion quant à d'éventuels freins d'accessibilité aux examens devrait être menée.

Étape 4 : plan d'action

La terminologie relative aux connaissances et compétences devrait être revue afin d'être neutre en terme de genre, et plus spécifiquement l'intitulé des métiers.

Étape 5 : suivi et monitoring

Relevé statistique annuel

AB 16.011.38.01.3132

Nom/titre de l'allocation : Remboursement aux entreprises privées des congés-éducation payés, accordés à leur personnel

Administration concernée : Politique de l'Emploi

Direction concernée : Congé-éducation payé

Personne responsable :

- Hannelore Heyligen (NL), attachée,
hheyligen@gob.brussels
- Thomas Mahieu (FR), attaché,
tmahieu@sprb.brussels

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

Le groupe cible concret pour cette allocation de base se compose des travailleurs employés par un employeur situé en Région de Bruxelles-Capitale (siège d'exploitation).

Uit de cijfers kunnen we afleiden dat beroepen in de persoonlijke verzorging nog altijd overwegend vrouwelijk zijn (pedicure, massage, schoonheidsverzorging, enz.) en beroepen in de bouw en mobiliteit mannelijk (metselen, bouw, motorvoertuigen, enz.).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Alle informatie over de basiskennis bedrijfsbeheer en de toegang tot het beroep is gebundeld op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid.

De inschrijving voor en de betaling van de examens gebeurt ook online op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid.

Een herziening van deze inhoud op het vlak van gender zou kunnen helpen de klanten te informeren bij het zoeken naar informatie.

Bovendien zou er moeten worden nagedacht over eventuele hindernissen bij de toegang tot de examens.

Fase 4 : actieplan

De terminologie over kennis en bekwaamheid moet worden herzien om neutraal te zijn op het vlak van gender, en meer specifiek bij de opschriften van de beroepen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijks statistisch overzicht

BA 16.011.38.01.3132

Naam/titel van de allocatie : Terugbetalingen aan private ondernemingen van betaald educatief verlof, toegekend aan hun personeel

Betrokken bestuur : Werkgelegenheidspolitiek

Betrokken directie : Betaald Educatief Verlof

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Hannelore Heyligen (NL), attaché,
hheyligen@gob.brussels
- Thomas Mahieu (FR), attaché,
tmahieu@sprb.brussels

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

De concrete doelgroep voor deze basisallocatie, zijn de werknemers die in dienst zijn bij een werkgever uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Selon les chiffres les plus récents, en 2019, 10.030 travailleurs ont suivi une formation via le système du congé-éducation payé. Ce nombre évolue également positivement d'année en année, avec une augmentation de 6,7 % entre 2016-2017 et 2017-2018 et de 8,2 % entre 2017-2018 et 2018-2019.

Actuellement, l'administration ne dispose que de statistiques limitées sur le public touché. La gestion administrative du dispositif de la Région est principalement axée sur l'approbation des formations (demandée par les opérateurs de formation) et le remboursement aux employeurs. Par conséquent, les statistiques générées sont principalement axées sur le profil des employeurs et les procédures d'approbation des formations, plutôt que sur le profil des travailleurs (sexe, âge, niveau de qualification, lieu de résidence, etc.).

Les données actuellement collectées montrent que le système attire plus d'hommes (61,4 % des travailleurs au cours de l'année académique 18-19) que de femmes. Cette tendance s'est confirmée au cours des trois dernières années : entre l'année académique 16-17 et l'année académique 18-19, il y a eu une baisse du nombre d'étudiants actifs d'environ 3 %.

Il existe deux explications à cela : d'une part, les travailleurs qui utilisent le CEP sont employés dans des secteurs plus masculins (comme les agents de sécurité), et d'autre part, le CEP est très restrictif pour les travailleurs à temps partiel, ce qui touche davantage les femmes.

Étape 2 : analyse

En ce qui concerne la situation des femmes en particulier, la proportion de femmes travaillant à temps partiel et bénéficiant du CEP a baissé, passant de 33 % à 25 % en trois ans. Pour les hommes, la diminution est beaucoup plus faible, passant de 8,5 % à 7,7 % en trois ans. Nous pouvons donc dire que ce sont les hommes travaillant à temps plein qui sont responsables de la plus forte augmentation du nombre de demandes de CEP. Ce groupe a en effet augmenté de 54,63 % lors de l'année académique 16-17 et de 57,07 % l'année suivante.

Il est intéressant de noter, par filière de formation, que plus d'un tiers des travailleurs (36,05 %) qui ont pris un congé-éducation payé au cours de l'année académique 18-19 sont des hommes qui travaillent à temps plein et ont suivi une formation sectorielle. Ce chiffre a également tendance à augmenter chaque année, compte tenu des évolutions récentes.

Volgens de meest recente cijfers, konden in 2019 10.030 werknemers een opleiding volgen via de regeling van betaald educatief verlof. Dit aantal evolueert tevens van jaar tot jaar in positieve zin, met een stijging van 6,7 % tussen 2016-2017 en 2017-2018 en van 8,2 % tussen 2017-2018 en 2018-2019.

Op dit moment beschikt de administratie slechts over beperkte statistieken over het getroffen publiek. Het administratieve beheer van de regeling voor het Gewest is voornamelijk gericht op de goedkeuring van opleidingen (aangevraagd door de opleidingsoperatoren) en de terugbetaling aan de werkgevers. Als gevolg daarvan zijn de gegenereerde statistieken hoofdzakelijk gericht op het profiel van de werkgevers en de procedures voor de goedkeuring van opleidingen, en niet zozeer op het profiel van de werknemers (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, woonplaats, enz.).

Uit de thans verzamelde gegevens blijkt dat de regeling meer mannen (61,4 % van de werknemers in het academiejaar 18-19) dan vrouwen aantrekt. Deze trend is de afgelopen drie jaar bevestigd : tussen academiejaar 16-17 en academiejaar 18-19 waren er ongeveer 3 % minder werkstudenten.

Hiervoor zijn twee verklaringen : enerzijds zijn de werknemers die van de CEP gebruik maken, werkzaam in sectoren die meer door mannen worden gedomineerd (bijvoorbeeld veiligheidsagenten) en anderzijds is de CEP zeer restrictief voor deeltijdwerkers, wat meer vrouwen treft.

Fase 2 : analyse

Wat met name de situatie van vrouwen betreft, is het aandeel vrouwen die deeltijds werken en van BEV genieten, in drie jaar tijd gedaald van 33 % tot 25 %. Voor mannen is de daling veel kleiner, van 8,5 % naar 7,7 % in drie jaar. We kunnen dus stellen dat het voltijds werkende mannen zijn die verantwoordelijk zijn voor de grootste toename van het aantal BEV-aanvragen. Deze groep steeg immers van 54,63 % in academiejaar 16-17 tot 57,07 % in het jaar daarop.

Het is interessant om per opleidingsstroom waar te nemen, dat meer dan een derde van de werknemers (36,05 %) die in academiejaar 18-19 betaald educatief verlof genoten, mannen zijn die voltijds werken en een sectorale opleiding hebben gevolgd. Dit cijfer heeft ook de neiging om elk jaar te stijgen, gezien de recente evoluties.

Il convient également de noter que plus d'un travailleur CEP sur dix est une femme et suit un cours de langue ou de promotion sociale. Cette proportion reste relativement stable d'année en année.

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

Afin de développer une analyse de genre du fonctionnement actuel, il serait également pertinent de comparer les données « genre » avec l'âge, la situation familiale, le niveau de qualification et la profession du travailleur.

Afin d'opérationnaliser les principes du gender budgeting, il est préférable d'intégrer des indicateurs genrés dans les demandes définitives. Ces données doivent être collectées, conservées et, idéalement, analysées.

Étape 4 : plan d'action

1. Intégration d'une approche de genre dans le formulaire de demande ;
2. Analyse spécifique des critères de genre des demandes soumises ;
3. Vérification, collecte et conservation des données sur le genre fournies par les bénéficiaires ;
4. Amorçage d'une réflexion interne sur les procédures analytiques pour ces données ;
5. Désignation, si nécessaire, d'un partenaire externe pour effectuer une analyse longitudinale de ces données ;
6. Réalisation, le cas échéant, d'une étude qualitative visant à identifier les obstacles et leviers possibles pour un changement durable et un meilleur accès ;
7. Elaboration d'une stratégie de communication visant à diffuser les résultats et recommandations à un public plus large pourrait également être envisagée.

Étape 5 : suivi et monitoring

Approche annuelle ou périodique en fonction de la charge de travail du service.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

AB 16.007.34.02.3300

Objectif : 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

Opmerkelijk is ook dat meer dan één op de tien BEV-werknemers, vrouwelijk is en een taal cursus of sociale promotie volgt. Dit aandeel blijft van jaar tot jaar betrekkelijk stabiel.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Om een genderanalyse van de huidige werking te ontwikkelen, zou het ook relevant zijn de « gender »-gegevens te vergelijken met de leeftijd, de gezinssituatie, het onderwijsniveau en het beroep van de werknemer.

Om de beginselen van gender budgeting operationeel te maken, moeten in de definitieve aanvragen best gender-indicatoren worden opgenomen. Deze gegevens moeten worden verzameld, bewaard en idealiter ook geanalyseerd.

Fase 4 : actieplan

1. Integratie van een genderbenadering in het aanvraagformulier ;
2. Een specifieke analyse van de gendercriteria van ingediende aanvragen.
3. Verifiëren, verzamelen en bewaren van de door de begunstigden verstrekte gendergegevens
4. Een interne reflectie op gang brengen over de analytische procedures voor deze gegevens.
5. Eventueel een externe partner aanwijzen om deze gegevens longitudinaal te analyseren.
6. Hieraan kan eventueel een kwalitatief onderzoek verbonden worden, om mogelijk belemmeringen en hefboomen vast te stellen met het oog op duurzame veranderingen en betere toegangsmogelijkheden.
7. Verder kan er ook nagedacht worden over een communicatiestrategie om de resultaten en aanbevelingen over een breder publiek te verspreiden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse of periodieke aanpak naargelang van de werklust van de dienst.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

BA 16.007.34.02.3300

Objectif : Om de beginselen van gender budgeting operationeel te maken, moeten gendergevoelige indicatoren worden opgenomen in de definitieve activiteiten- en financiële verslagen, zodat de reikwijdte van het project

d'une distinction femme-homme-x. Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement aussi analysées.

Résultats : Pour l'édition 2022 de l'appel à projets diversité, une dimension de genre a été ajoutée dans les formulaires de demande. Voici les ajouts :

4.3 Quel est le ratio hommes-femmes-X (%) dans le groupe cible de votre projet?

Hommes (%)	Femmes (%)	X (%)

Fournissez-vous une autre catégorisation genre ? Par exemple, masculin/féminin/x.

Oui Non

Quelles mesures prenez-vous/pouvez-vous prendre pour que le ratio hommes/femmes soit proportionnel ?

Par exemple, quelles mesures pouvez-vous prendre pour atteindre les hommes dans un projet qui s'adresse principalement aux femmes ?

En raison de circonstances imprévues (le délai de soumission des projets était le 15 août, mais les lauréats n'ont été connus qu'en octobre), il n'a pas encore été possible de procéder à une analyse et/ou évaluation.

L'idée de l'analyse est toutefois qu'à court terme, on peut voir dans quels secteurs du marché de l'emploi prédominent les femmes, les hommes ou les personnes non genrées. Ensuite on pourra réfléchir à des actions et conseils de sensibilisation pour tendre vers un meilleur équilibre.

Toutefois, une analyse concrète et complète n'est pas attendue avant 2023.

III. 4. Bruxelles Finances et Budget (BFB)

AB 02.005.05.01.1211,

AB 02.006.05.01.1211,

AB 02.007.05.01.1211,

AB 02.008.05.01.1211

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement du cabinet

Mission 02 : Financement du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

Programme 005 – Financement du cabinet du deuxième des Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant au rôle linguistique le plus nombreux

vanuit een genderperspectief kan worden bekeken. Deze gegevens moeten worden verzameld, bewaard en idealiter ook geanalyseerd.

Resultaten : Voor de editie projectoproep diversiteit 2022, werd in de aanvraagformulieren een genderdimensie toegevoegd. Hieronder volgt deze toevoeging :

4.3 Hoe is de man-vrouwverhouding (%) in de doelgroep van uw project?

Mannen (%)	Vrouwen (%)	X (%)

Voorziet u in een andere genderneutrale categorisering? Bijvoorbeeld man/vrouw/x.

Ja Nee

Welke maatregelen treft u/kan u treffen om de man-vrouwverhouding evenredig te krijgen?

Zoals maatregelen om mannelijk makkelijk toegang te geven tot een project dat aanvankelijk vrouwen als doelgroep heeft.

Omwille van een onvoorziene timing, (de deadline tot indiening van projecten was 15 augustus, de laureaten worden eveneens pas in oktober bekend gemaakt) kon hiervan echter nog geen analyse en/of evaluatie gemaakt worden.

Het idee van de analyse schuilt er echter achter dat er op korte termijn bekeken kan worden in welke arbeidsmarktssectoren voornamelijk ingezet wordt op vrouwen, mannen of genderneutrale personen. Vervolgens kan er nagedacht worden over sensibilisatieacties en -adviezen om een beter evenwicht na te streven.

Een concrete, uitgebreide analyse wordt echter pas verwacht in 2023.

III. 4. Brussel Financiën en Begroting (BFB)

BA 02.005.05.01.1211,

BA 02.006.05.01.1211,

BA 02.007.05.01.1211,

BA 02.008.05.01.1211

Naam/titel van de allocatie :

Werkingsuitgaven van het kabinet

Opdracht 02 : Financiering van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering

Programma 005 – Financiering van het kabinet van de tweede der Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering behorend tot de meest talrijke taalrol

Programme 006 – Financement du cabinet du premier des Secrétaires d'État à la Région de Bruxelles-Capitale appartenant au rôle linguistique le plus nombreux

Programme 007 – Financement du cabinet du Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale appartenant au rôle linguistique le moins nombreux

Programme 008 – Financement du cabinet du deuxième des Secrétaires d'État à la Région de Bruxelles-Capitale appartenant au rôle linguistique le plus nombreux

Activité 05 : Achat de biens non durables et de services par les cabinets

Administration concernée : BFB

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

Les allocations de base mentionnées concernent les dépenses de fonctionnement du cabinet du ministre chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique et des Pouvoirs locaux, et des secrétaires d'état chargés du logement et de l'égalité des chances ; chargés de l'urbanisme et du patrimoine, des relations européennes et internationales, du commerce extérieur et de la lutte contre l'incendie et de l'aide médicale urgente et chargés de la transition économique et de la recherche scientifique. Bernard Clerfayt, Nawal Ben Hamou, Pascal Smet et Barbara Trachte respectivement.

Les dépenses de fonctionnement dans ces allocations de base comprennent principalement les avances au gestionnaire d'avances, les chèques repas, les frais de location et les dépenses pour les transports publics.

Ces avances sont versées sur demande du cabinet, avec la signature du gestionnaire des avances, du secrétaire adjoint du cabinet et de l'organe de contrôle. La demande est ensuite soumise à la Direction du contrôle financier et de la bonne gestion financière de BFB. Après acceptation, le montant demandé est versé sur le compte bancaire du cabinet.

Étape 2 : analyse

S'agissant principalement d'avances, il n'est pas possible de déterminer la nature des dépenses du cabinet. Cependant, nous pouvons analyser la composition du personnel des cabinets en fonction de la parité hommes-femmes et ainsi déterminer dans quelle mesure les moyens sont consacrés aux hommes et/ou aux femmes*.

Programma 006 – Financiering van het kabinet van de eerste der staatssecretarissen bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorend tot de meest talrijke taalrol

Programma 007 – Financiering van het kabinet van de staatssecretaris bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorend tot de minst talrijke taalrol

Programma 008 – Financiering van het kabinet van de tweede der staatssecretarissen bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorend tot de meest talrijke taalrol

Activiteit 05 : Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten door de kabinetten

Betrokken bestuur : BFB

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

De genoemde basisallocaties betreffen de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister bevoegd voor Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering en Plaatselijke Besturen en de staatssecretarissen bevoegd voor huisvesting en gelijke kansen ; bevoegd voor stedenbouw en erfgoed, Europese en internationale betrekkingen, buitenlandse handel en brandbestrijding en dringende medische hulp en bevoegd voor economische transitie en wetenschappelijk onderzoek. Respectievelijk Bernard Clerfayt, Nawal Ben Hamou, Pascal Smet en Barbara Trachte.

De werkingsuitgaven binnen deze basisallocaties 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 toezichtorgaan. 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.

Fase 2 : analyse

Aangezien het hier voornamelijk voorschotten betreft, is het niet mogelijk de aard van de uitgaven van het kabinet na te gaan. Wel kunnen we de personeelssamenstelling van de kabinetten analyseren in functie van genderpariteit en zo nagaan in welke mate de middelen aan mannen en/of vrouwen worden besteed.*

Tableau 1
Répartition par sexe en chiffres absolus

# cabinet — # kabinet	Clerfayt	Ben Hamou	Smet	Trachte	Totals Totalen
Hommes / Mannen	20	17	19	22	78
Femmes / Vrouwen	27	29	18	21	95
Total / Totaal	47	46	37	43	173
Hommes services généraux / Mannen algemene diensten	15	10	16	18	59
Femmes services généraux / Vrouwen algemene diensten	22	17	12	14	65
Total des services généraux / Totaal algemene diensten	37	27	28	32	124
Hommes services de soutien / Mannen ondersteunende diensten	5	7	3	4	19
Femmes services de soutien / Vrouwen ondersteunende diensten	5	12	6	7	30
Total des services de soutien / Totaal ondersteunende diensten	10	19	9	11	49

Tabel 1
Onderverdeling gender in absolute cijfers

Tableau 2
Répartition par sexe en pourcentages

# cabinet — # kabinet	Clerfayt	Ben Hamou	Smet	Trachte	Totals Totalen
% Hommes / % Mannen	43 %	37 %	51 %	51 %	45 %
% Femmes / % Vrouwen	57 %	63 %	49 %	49 %	55 %
(% division entre des services généraux ou de soutien) / (% opdeling in algemene of ondersteunende diensten)					
% Hommes dans les services généraux / % Mannen algemene diensten	41 %	37 %	57 %	56 %	48 %
% de femmes dans les services de soutien / % Vrouwen algemene diensten	59 %	63 %	43 %	44 %	52 %
% de hommes dans les services de soutien / % Mannen ondersteunende diensten	50 %	37 %	33 %	36 %	39 %
% de femmes dans les services de soutien / % Vrouwen ondersteunende diensten	50 %	63 %	67 %	64 %	61 %
(% basé sur l'ensemble du cabinet) / (% op basis van gehele kabinet)					
% Services généraux au sein du cabinet / % Algemene diensten binnen kabinet	79 %	59 %	76 %	74 %	72 %
% Services de soutien au sein du cabinet / % Ondersteunende diensten binnen kabinet	21 %	41 %	24 %	26 %	28 %
% Hommes services généraux / % Mannen algemene diensten	32 %	22 %	43 %	42 %	34 %
% Femmes services généraux / % Vrouwen algemene diensten	47 %	37 %	32 %	33 %	38 %
% Mannen ondersteunende diensten / % Mannen ondersteunende diensten	11 %	15 %	8 %	9 %	11 %
% Vrouwen ondersteunende diensten / % Vrouwen ondersteunende diensten	11 %	26 %	16 %	16 %	17 %

Tabel 2
Onderverdeling gender in percentages

Les tableaux ci-dessus montrent les chiffres absolus ainsi que les pourcentages concernant le sexe des employés dans les quatre cabinets étudiés. En outre, une subdivision

In bovenstaande tabellen zijn de absolute cijfers evenals de percentages opgenomen wat betreft de geslachten van de werknemers in de vier onderzochte

a été faite entre les services généraux et les services de soutien. Le tableau avec les pourcentages contient des données tant au niveau de l'ensemble du cabinet qu'au niveau des services généraux et de soutien. Cette division a été faite parce qu'il y a une corrélation probable avec la masse salariale. Toutefois, cette corrélation ne peut être entièrement vérifiée et n'est pas correcte à 100 %. Alors que les services généraux se concentrent sur les tâches principales du cabinet, les services de soutien emploient des assistants de nettoyage, du personnel d'entretien, des chauffeurs et du personnel d'accueil. Cependant, vous y trouverez parfois des informaticiens, des traducteurs, des comptables ou des économistes.

Analyse par cabinet

Dans le cabinet de Clerfayt, 27 des 47 employés sont des femmes, ce qui donne un pourcentage de 57 % de femmes contre 43 % d'hommes. Cette différence s'exprime pleinement au sein des services généraux où 22 femmes travaillent contre 15 hommes. Le personnel des services de soutien est réparti équitablement, 5 personnes de chaque sexe.

Il y a 46 personnes qui travaillent dans le bureau de Ben Hamou, 29 sont des femmes et 17 des hommes. Cela signifie que 63 % des employés sont des femmes. Ce pourcentage est le même dans les services généraux et de soutien. Sur les 46 employés, 19 travaillent dans les services de soutien. C'est 41 %, le pourcentage le plus élevé des cabinets dans cette analyse et 15 % de plus que le cabinet de Trachte qui a le deuxième score le plus élevé dans ce domaine. Il est possible que la répartition entre les services généraux et le soutien soit différente, que le cabinet dispose d'un effectif plus important ou que d'autres facteurs soient en jeu. Cette analyse n'approfondit pas l'explication de ce chiffre.

Le cabinet de Smet compte 37 employés, dont 18, soit 49 %, sont des femmes. Les hommes sont 19, ce qui représente 51 %. Il y a une plus grande différence dans la division entre les services généraux et les services de soutien. Sur les 28 personnes travaillant dans les services généraux, 43 % (12 personnes) sont des femmes. Dans les services de soutien, cette proportion est de 67 % (9 personnes).

Enfin, le cabinet de Trachte emploie 43 personnes, 22 hommes et 21 femmes. Il s'agit d'une répartition de 51 % et 49 %. Pour le reste, l'histoire est la même que pour le cabinet de Smet. Dans les services généraux, 44 % des employés sont des femmes, soit 14 femmes sur un total de 32 employés. Dans les services de soutien, 7 employés sur 11 sont des femmes, soit 64 %.

kabinetten. Verder werd een onderverdeling gemaakt tussen de algemene en ondersteunende diensten. De tabel met percentages omvat gegevens zowel op niveau van het gehele kabinet als op niveau van de algemene en ondersteunende diensten. Deze opdeling werd gemaakt omdat er een vermoedelijke correlatie bestaat met de loonkost. Echter is dit niet helemaal na te gaan en gaat deze correlatie ook niet 100 % op. Waar de algemene diensten zich focussen op de hoofdtaken van het kabinet, worden in de ondersteunde diensten de poetshulpen, onderhoudspersoneel, chauffeurs en onthaalmedewerkers tewerkgesteld. Al vind je hier soms ook informatici, vertalers, boekhouders of economen terug.

Analyse per kabinet

Voor kabinet Clerfayt zijn 27 van de 47 medewerkers vrouwen, dit resulteert in een percentage van 57 % vrouwen tegenover 43 % mannen. Dit verschil uit zich volledig binnen de algemene diensten waar 22 vrouwen werken tegenover 15 mannen. Het personeel bij de ondersteunende diensten is gelijk verdeeld, 5 personen van elk geslacht.

Er werken 46 mensen op het kabinet Ben Hamou, het gaat om 29 vrouwen en 17 mannen. Dit betekent dat 63 % van de werknemers vrouw is. Dit percentage is het zelfde bij de algemene als de ondersteunende diensten. Van de 46 werknemers zijn 19 personen werkzaam in de ondersteunende diensten. Dit is 41 %, het hoogste percentage van de kabinetten in deze analyse en 15 % meer dan kabinet Trachte dat de tweede hoogste score kent op dit vlak. Mogelijk bestaat er een andere verdeling tussen algemene diensten en ondersteuning ; heeft het kabinet een groter werknemersbestand ; of spelen er nog andere factoren. Deze analyse gaat niet verder in op de verklaring van dit cijfer.

kabinet Smet telt 37 medewerkers, hiervan zijn 18 ofwel 49 % van het vrouwelijke geslacht. De mannen zijn met 19 wat op 51 % uitkomt. In de verdeling tussen algemene en ondersteunde diensten is er een groter verschil op te merken. Van de 28 personen werkzaam bij de algemene diensten zijn 43 % (12 personen) vrouwen. Bij de ondersteuning is dit 67 % (9 personen).

Tot slot telt kabinet Trachte 43 personen, 22 mannen en 21 vrouwen. Dit is een verdeling van 51 % en 49 %. Verder loopt het verhaal gelijklopend als bij kabinet Smet. Bij de algemene diensten is 44 % van de medewerkers vrouw, dit zijn 14 vrouwen op een totaal van 32 medewerkers. Bij de ondersteunende diensten zijn 7 van de 11 medewerkers vrouwen, ofwel 64 %.

Analyse des totaux

Au total, 173 personnes travaillent dans les quatre cabinets analysés, 45 % d'hommes (78 personnes), 55 % de femmes (95 personnes). Cette différence est encore plus faible lorsque seuls les services généraux sont pris en compte : 59 hommes et 65 femmes, soit respectivement 48 % et 52 %. Dans les services de soutien, nous comptons plus de femmes que d'hommes. Sur les 49 membres du personnel, 61 % sont des femmes, ce qui correspond à 30 personnes, les 19 hommes représentant 39 %. Au sein des services de soutien, certaines professions semblent être fortement liées à l'un des deux sexes. Par exemple, les postes d'assistant de réception et d'assistant de nettoyage sont très souvent occupés par des femmes et les chauffeurs sont généralement des hommes.

Sur les 173 personnes travaillant dans les cabinets couverts par cette analyse, 34 % ou 59 hommes et 38 % ou 65 femmes travaillent dans les services généraux. 11 %, soit 19 hommes, occupent un poste de soutien, contre 17 %, soit 30 femmes.

En ce qui concerne les postes de haut niveau au sein des cabinets, il y a 3 hommes et 1 femme Chef de cabinet, et 3 femmes et 2 hommes Chefs de cabinet adjoints. Enfin, les cabinets soutiennent 1 ministre masculin, 2 secrétaires d'État féminins et 1 secrétaire d'État masculin.

*information via be.brussels/over-the-region/the-region-government, recherche le 6 juillet 2022.

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

La recherche de la parité hommes-femmes dans les cabinets semble bien réussir, surtout si l'on considère les services généraux. Peut-être pourrait-on accorder plus d'attention à cette question lors des futurs recrutements au sein des services d'appui, même si, pour l'instant, il n'y a pas lieu de parler d'une situation problématique.

Étape 4 : plan d'action

Assurer un suivi de la parité hommes-femmes au sein des services d'appui.

Étape 5 : suivi et monitoring

Assurer un suivi de la parité hommes-femmes au sein des services d'appui.

Analyse totalen

In totaal werken er 173 personen bij de vier geanalyseerde kabinetten, 45 % mannen (78 personen), 55 procent vrouwen (95 personen). Dit verschil is nog kleiner als enkel de algemene diensten worden beschouwd : 59 mannen en 65 vrouwen, ofwel respectievelijk 48 % en 52 %. Bij de ondersteunende diensten tellen we meer vrouwen dan mannen. Van de 49 personeelsleden is 61 % vrouw, dit komt overeen met 30 personen, de 19 mannen vertegenwoordigen 39 %. Binnen de ondersteuning zie je enkele beroepen die sterk verbonden lijken met een van de geslachten. Zo worden de functies van onthaalmedewerker en poetshulp zeer vaak door vrouwen uitgeoefend en zijn chauffeurs doorgaans mannelijk.

Van de 173 personen die werkzaam zijn op de kabinetten waarover deze analyse handelt werken 34 % ofwel 59 mannen en 38 % ofwel 65 vrouwen binnen de algemene diensten. 11 %, 19 mannen oefenen een ondersteunende functie uit tegen over 17 % ofwel 30 vrouwen.

Wat de topfuncties binnen de kabinetten betreft, zijn er 3 mannelijk en 1 vrouwelijke kabinetschefs, verder zijn er 3 vrouwelijke en 2 mannelijke adjunct-kabinetschefs. Tot slot ondersteunen de kabinetten 1 mannelijke minister, 2 vrouwelijke staatssecretarissen en 1 mannelijke staatssecretaris.

*informatie via be.brussels/over-het-gewest/de-gewestregering, opzoeking op 6 juli 2022.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het nastreven van de genderpariteit overheen de verschillende kabinetten lijkt goed te lukken, zeker als je de algemene diensten bekijkt. Mogelijk kan er bij toekomstige aanwervingen binnen de ondersteunende diensten meer aandacht worden geschonken aan deze materie, al is het op dit moment allermist nodig om te spreken van een problematische situatie.

Fase 4 : actieplan

Opvolgen van de genderpariteit wat het personeelsbestand betreft.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Opvolgen van de genderpariteit wat het personeelsbestand betreft.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

L'année dernière, trois allocations de base ont été analysées. Plus précisément, il s'agit de :

- AB 30.004.42.04.4511 : Financement des Commissions communautaires française et flamande et de la Commission communautaire commune en application de l'article 83ter, § 2 et 3, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises (financement des missions autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant)
- AB 30.004.42.05.4512 : Dotation de fonctionnement à la Commission communautaire flamande pour l'exécution des missions, autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant
- AB 30.004.42.06.4513 : Dotation de fonctionnement à la Commission communautaire commune pour l'exécution des missions, autres que l'enseignement, de l'ex-province du Brabant

Ces analyses ont abouti à une nouvelle catégorie pour les trois allocations de base concernées, de la catégorie 3 à la catégorie 1. Du point de vue de la Région, ces allocations de base ne comportent pas de dimension de genre. Par conséquent, aucun plan d'action n'a été élaboré pour le suivi de ces allocations de base.

AB 06.001.99.01.0100,

AB 06.001.99.02.0100,

AB 06.001.99.03.0100,

AB 06.001.99.04.0100,

AB 06.001.99.05.0100

Intitulé des allocations :

- Crédit provisionnel destiné à couvrir des dépenses diverses
- Crédit provisionnel destiné à couvrir des dépenses diverses
- Provision pour l'accord sectoriel concernant le personnel des pouvoirs locaux, des maisons de repos et des hôpitaux publics
- Provision pour crédits de liquidation
- Provision destinée à couvrir les dépenses dans le cadre de l'aide aux réfugiés suite à la guerre en Ukraine

Mission 06 : Gestion et contrôle financier et budgétaire

Programme 001 : Support de la politique générale

Activité 99 : Résiduaire

Administration concernée : BFB

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Vorig jaar werden drie basisallocaties geanalyseerd. Concreet ging het om :

- BA 30.004.42.04.4511 : Werkingsdotatie aan de Franse Gemeenschapscommissie voor het uitvoeren van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs
- BA 30.004.42.05.4512 : Werkingsdotatie aan de Vlaamse Gemeenschapscommissie voor het uitvoeren van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs
- BA 30.004.42.06.4513 : Werkingsdotatie aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie voor het uitvoeren van de opdrachten van de voormalige provincie Brabant, andere dan onderwijs

Deze analyses resulteerden in een nieuwe categorie voor de drie betrokken basisallocaties, van categorie 3 naar categorie 1. Vanuit het oogpunt van het gewest omvatten deze basisallocaties dus geen genderdimensie er werd dus ook geen actieplan opgesteld voor de opvolging van deze basisallocaties.

BA 06.001.99.01.0100,

BA 06.001.99.02.0100,

BA 06.001.99.03.0100,

BA 06.001.99.04.0100,

BA 06.001.99.05.0100

Naam/titel van de allocatie :

- Provisioneel krediet bestemd voor het dekken van allerhande uitgaven
- Provisioneel krediet bestemd voor het dekken van allerhande uitgaven
- Provisie voor het sectoraal akkoord betreffende het personeel van de lokale besturen en van de publieke rust- en ziekenhuizen
- Provisie voor vereffeningskredieten
- Provisie om de uitgaven te dekken in het kader van de hulp aan vluchtelingen ingevolge de oorlog in Oekraïne

Opdracht 06 : Financieel en budgettair beheer en controle

Programma 001 : Ondersteuning van het algemeen beleid

Activiteit 99 : Residuaire

Betrokken bestuur : BFB

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

Les allocations de base concernées se rapportent à chaque fois à des provisions, pour chacun des cas avec le code économique 0100. Ce code indique les dépenses non distribuées, qui doivent être réparties entre les groupes principaux 1 à 9. Les montants présents dans ces allocations de base ne sont pas exportés, mais redistribués pour être versés à partir d'autres allocations de base. De ce point de vue, ces allocations de base n'ont pas d'influence directe sur la politique et nous optons pour la catégorie de genre 1.

Étape 2 : analyse

Auparavant, ces allocations de base ont été classées dans la catégorie 3, c'est pourquoi elles sont également soumises à une analyse de genre. Cependant, si nous suivons le tableau de répartition de la page 5 du manuel de gender budgeting, en tenant compte de la capacité d'une provision, nous nous retrouvons avec une catégorie 1 pour ces allocations de base :

Dépenses/revenus (in)directs pour les particuliers ? Oui.

Action spécifique pour promouvoir l'égalité ? Non.

Influence possible de la Région sur la politique ? Non.

Il en résulte une catégorie 1 pour ces allocations de base.

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

De betrokken basisallocaties betreffen telkens provisies, telkens met economische code 0100. Deze code duidt de niet-verdeelde uitgaven, te verdelen over hoofdgroepen 1 tot en met 9. De gelden die zich op deze BA's bevinden, worden niet uitgevoerd maar herverdeeld om vanuit andere BA's uitbetaald te worden. In deze optiek hebben deze BA's dus geen rechtstreekse invloed op het beleid en opteren we voor gendercategorie 1.

Fase 2 : analyse

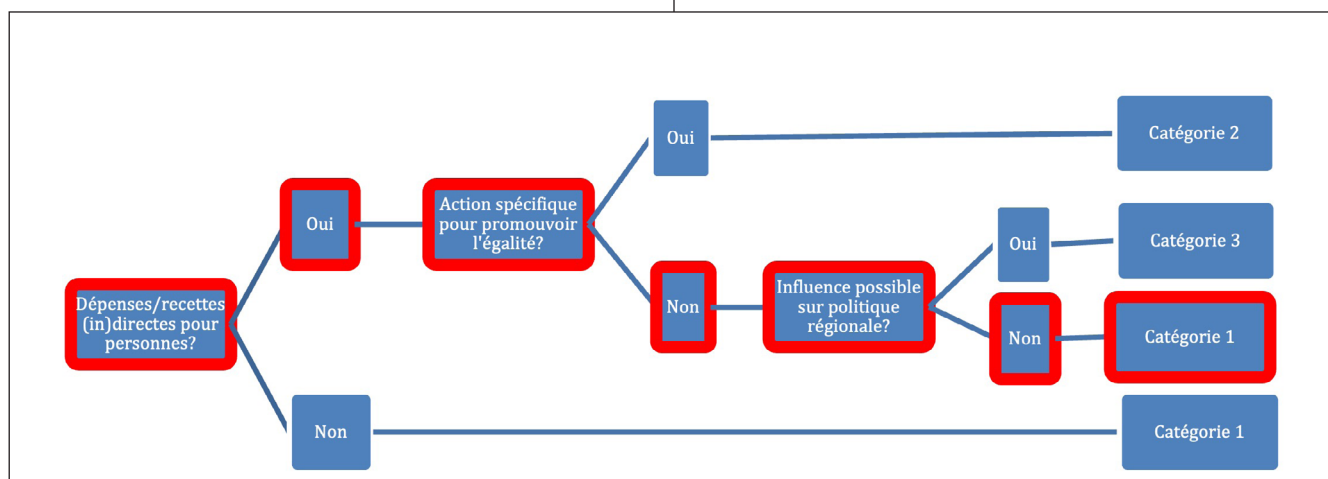
Deze basisallocaties zijn destijds ingedeeld in categorie 3. Vandaar dat deze ook onderworpen worden aan een genderanalyse. Echter als we determineertabel op pagina 5 van de handleiding gender budgeting volgen, rekening houdend met de hoedanigheid van een provisie, komen we uit op een categorie 1 voor deze basisallocaties :

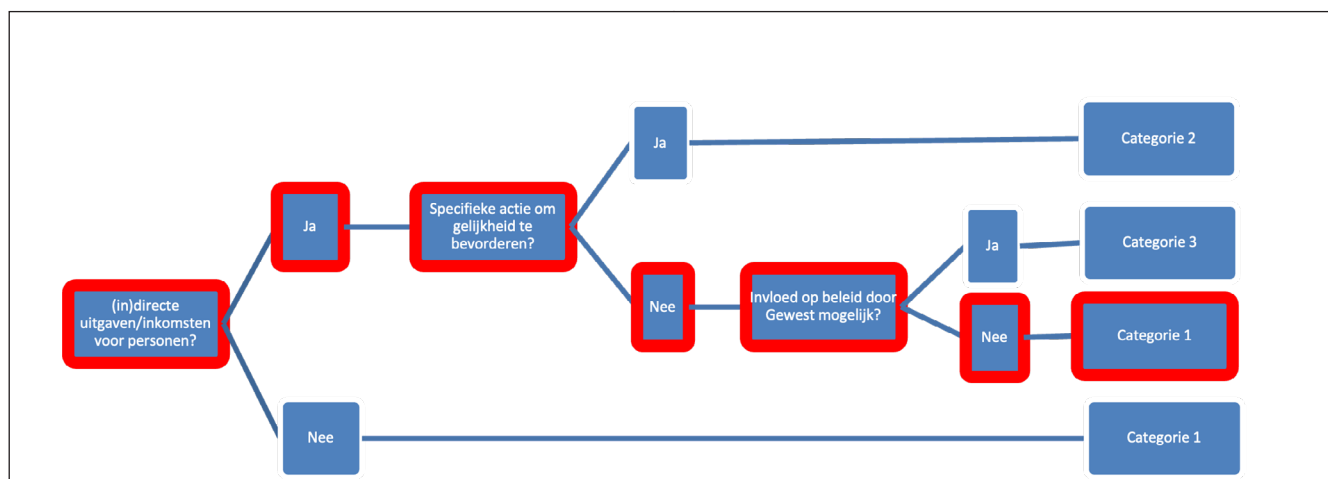
(In)directe uitgaven/inkomsten voor personen ? Ja.

Specifieke actie om gelijkheid te bevorderen ? Neen.

Invloed op beleid door Gewest mogelijk ? Neen.

Dit resulteert dus in een categorie 1 voor deze basisallocaties.





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

Sur la base de cette analyse, il nous semble approprié d'ajuster la catégorie de genre des allocations de bases citées de la catégorie 3 à 1.

III. 5. Bruxelles Logement (BL)

AB 25.005.15.02.4140

Intitulé : Dotation de fonctionnement à la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022, p.15004)

Montant : 17.937.000,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Gestionnaire : Laure D'Altilia, Coordinatrice
e-mail : ldaltilia@sprb.brussels
- Correspondant genre : Eddy Boomputte, Premier Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Le logement social de la Région de Bruxelles-Capitale est financé par des crédits régionaux, alloués par le budget des dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale.

C'est la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) qui est chargée de la gestion et de la mise

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Op basis van deze analyse lijkt het ons aangewezen om de gendercategorie van de aangehaalde basisallocaties aan te passen van categorie 3 naar 1.

III. 5. Brussel Huisvesting (BH)

BA 25.005.15.02.4140

Opschrift : Werkingsdotation aan de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23.02.2022, p. 15.004)

Bedrag : 17.937.000,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Procedure of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Beheerder : Laure D'Altilia, coördinatrice
ldaltilia@gob.brussels
- Gendercorrespondent : Eddy Boomputte, eerste attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

De sociale huisvesting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gefinancierd met gewestelijke kredieten, toegewezen via de uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) is verantwoordelijk voor het beheer en de

en œuvre des programmes d'investissements décidés par le Gouvernement bruxellois.

Depuis 2006, 50 % des crédits d'investissements consacrés aux travaux de rénovation des logements existants et de construction de nouveaux logements sont financés par des subsides.

L'extension, la réhabilitation et la rénovation du parc de logements sociaux sont financées par des programmes d'investissements, proposés par la SLRB et soumis à l'approbation du Gouvernement régional. Ces programmes sont élaborés en collaboration avec les sociétés immobilières de service public (SISP).

Les investissements gérés par la SLRB se divisent en 2 catégories :

- les programmes d'investissements quadriennaux (tous les 4 ans) : destinés aux projets de rénovation, de construction ou d'aménagement des abords.
- des enveloppes spécifiques qui sont affectées à :
 - des opérations d'achats/de rénovation ;
 - des travaux urgents non prévisibles lors de l'adoption du plan quadriennal ;
 - l'intégration d'œuvres d'art, en concertation avec les habitants (Programme 101^e %) ;
 - des travaux sélectionnés par les SISP selon un système de droit de tirage et qui sont répartis entre les SISP signataires d'un contrat de gestion selon l'importance de leur patrimoine.

De plus, la SLRB peut accorder aux SISP des prêts à long terme pour le financement de travaux complémentaires, ou en supplément d'un crédit budgétaire existant.

La Région, par l'intermédiaire de la SLRB, verse également une Allocation Régionale de Solidarité aux SISP qui enregistrent un déficit social, à savoir dont la somme des loyers réels perçus est inférieure à la celle des loyers de base.

Sur la base du Rapport Annuel de 2020 ; la SLRB précise les principales missions, lesquelles sont reprises dans le contrat de gestion de niveau 1, comme suite :

- L'observation et la programmation du secteur du logement social ;
- Le financement des SISP et le suivi de l'utilisation des moyens mis à disposition ;

uitvoering van door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering besliste investeringsprogramma's.

Sinds 2006 wordt 50 % van de investeringskredieten voor renovatiewerken aan bestaande woningen en het bouwen van nieuwe woningen gefinancierd met subsidies.

De uitbreiding, de opwaardering en de renovatie van het socialewoningenbestand worden gefinancierd via investeringsprogramma's, voorgesteld door de BGHM en ter goedkeuring voorgelegd aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. Die programma's worden uitgewerkt in samenwerking met de openbare vastgoedmaatschappijen (OVM's).

De door de BGHM beheerde investeringen worden opgedeeld in twee categorieën :

- vierjaarlijkse investeringsprogramma's (om de vier jaar) : bestemd voor renovatie- en bouwprojecten of projecten voor omgevingsaanleg.
- specifieke enveloppes die worden toegewezen aan :
 - aankoop-/renovatieoperaties ;
 - dringende werken die niet waren voorzien bij de goedkeuring van het vierjarenplan ;
 - de integratie van kunstwerken, in overleg met de bewoners (Programma 101^e %)
 - door de OVM's geselecteerde werken volgens een systeem van trekkingsrechten die worden verdeeld onder de OVM's die een beheerscontract hebben ondertekend, volgens de belangrijkheid van hun patrimonium.

Daarnaast kan de BGHM aan de OVM's leningen op lange termijn toekennen om bijkomende werken te financieren, of bovenop een bestaand begrotingskrediet.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakt via tussenkomst van de BGHM een gewestelijke solidariteitstoelage over aan de OVM's die een sociaal tekort optekenen, namelijk wanneer de som van de werkelijk ontvangen huurgelden lager is dan de basishuurgelden.

Op basis van het jaarverslag 2020 verduidelijkt de BGHM de voornaamste opdrachten, die als volgt zijn opgenomen in het beheerscontract van niveau 1 :

- Observatie en programmering van de sociale huisvestingssector ;
- Financiering van de OVM's en opvolging van het gebruik van de ter beschikking gestelde middelen ;

- L'assistance et le conseil aux SISP et à la Secrétaire d'État au Logement ;
- La régulation et le contrôle du secteur ;
- Le développement du Plan Régional du Logement et de l'Alliance Habitat ;
- La promotion et le soutien à la cohésion et l'action sociale.

Les données financières qui sont reprises dans le Rapport Annuel 2021 de la SRB, mentionnent par exemple à la page 41 le fait que la SLRB a reçu un montant de 402.529.414 euros et que 68 % de ce montant provient de la Région de Bruxelles-Capitale sous forme de subsidies de fonctionnement, de subsidies d'investissements et des avances à rembourser.

Sur cette même page 41 du Rapport Annuel 2021 on retrouve encore une donnée sous la section « Mission 1 » (Dépenses générales) où on mentionne qu'en 2021 les « Dépenses générales » s'élevaient à 22,8 millions d'euros dont :

- a) 13.611.190 euros ont été versés au titre de rémunérations, soit 78,5 % des dépenses de fonctionnement ;
- b) 493.470 euros a été consacré aux développements de l'application Appinest ;
- c) 3.002.192 euros sous forme d'un intérêt créditeur de 2 % sur les dépôts de SISP ayant un solde positif sur le compte courant.

Sources :

- Site web de la SLRB
- Rapport annuel 2021 de la SLRB

Étape 2 : analyse

Suite au constat sous le point « Etape1 », la Direction Etudes et Subvention de Bruxelles Logement a été contactées pour obtenir des informations supplémentaires. Sur la base des informations obtenues il s'avère que la SLRB envoie :

- un tableau récapitulatif des membres du personnel (noms, diplôme/formation, niveau, fonction, barème, ancienneté, type de contrat, mission, durée, coût salarial total) ou un listing du secrétariat social ;
- le plan de personnel ;
- le détail de certaines comptes concernant entre autres des services et bien divers, des produits d'exploitation etc. ;
- le rapport annuel de la SLRB ;
- le rapport du réviseur et les comptes annuels de la SLRB ;

- Bijstand en advies aan de OVM's en aan de staatssecretaris voor Huisvesting ;
- Regulering en controle van de sector ;
- Ontwikkeling van het Gewestelijk Huisvestingsplan en de Alliantie Wonen ;
- Promotie en ondersteuning van de cohesie en de sociale actie.

De financiële gegevens in het jaarverslag 2021 van de BGHM vermelden op pagina 41 bijvoorbeeld dat de BGHM een bedrag ontvangen heeft van 402.529.414 euro en dat 68 % daarvan afkomstig is van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de vorm van werkingssubsidies, investerings-subsidies en terugvorderbare voorschotten.

Op diezelfde pagina 41 van het jaarverslag leest men ook nog onder de titel « Opdracht 1 » (algemene uitgaven) dat in 2021 de algemene uitgaven 22,8 miljoen euro bedroegen, waarvan :

- a) 13.611.190 euro werd betaald aan bezoldigingen, d.i. 78,5 % van de werkingssubsidies ;
- b) 493.470 euro werd besteed aan ontwikkelingen voor de applicatie Appinest ;
- c) 3.002.192 euro werd besteed in de vorm van een creditrente van 2 % voor de OVM's met een positief saldo op de rekening courant.

Bronnen :

- Website van de BGHM
- Jaarverslag 2021 van de BGHM

Fase 2 : analyse

Als gevolg van de vaststelling in stap 1 werd de directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting gecontacteerd voor bijkomende informatie. Uit de verkregen informatie blijkt dat de BGHM het volgende bezorgt :

- een samenvattende tabel van de personeelsleden (naam, diploma/opleiding, niveau, functie, barema, anciënniteit, soort contract, opdracht, duur, totale loonkost) of een listing van het sociaal secretariaat ;
- het personeelsplan ;
- de details van sommige rekeningen die onder meer betrekking hebben op verschillende diensten en goederen, exploitatie-opbrengsten, enzovoort ;
- het jaarverslag van de BGHM ;
- het verslag van de revisor en de jaarrekeningen van de BGHM ;

- l'explication du montant couvert par la dotation versus le montant couvert par les fonds propres de la SLRB.

Tous ces documents servent à justifier le montant réel d'utilisation de la dotation par la SLRB pour l'année 2021. Dans le rapport annuel 2021 de la SLRB certaines informations sur la diversité et le genre sont reprises à la page 12 à savoir :

Diversité et genre

La diversité au sens large du terme est un thème d'importance dans la société bruxelloise. La SLRB considère les différences comme une richesse et mène activement une politique de diversité et d'inclusion.

Dans le cadre du plan de diversité 2020-2021, la commission diversité de la SLRB a mis en œuvre une série d'activités en 2021 :

- Participation aux campagnes #BrusselsYouCanDolt, « Dites non aux violences faites aux femmes » et la Journée du Coming out
- Accompagnement et communication ouverte dans le cadre de la transition de genre d'un membre du personnel
- Conférences en ligne avec des personnalités éminentes à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes et la Journée internationale des hommes
- Distribution d'étiquettes avec des pictogrammes spécifiques destinés à aider les personnes handicapées à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées
- Deux contrats spécifiques pour des membres du personnel handicapés

- Mise à l'honneur de membres du personnel partant à la retraite
- Un Midi digital du logement social sur le Duoday
- Différentes activités dans le cadre du projet de langues (applications en ligne et plateformes de pratique, projet des équipes de langues, présentation du plan de politique linguistique)
- La commission diversité a suivi une formation E-div.



Le but de l'analyse de cette allocation de base étant de pouvoir identifier les activités de dimension genrée⁽¹⁶⁾ (activités qui visent à corriger les inégalités dans le cadre du plan de personnel de la SLRB) qui ont été financées partiellement ou totalement sur cette allocation de base en 2022, la SLRB a été contactée pour fournir ce genre d'information.

(16) Genre : ce terme permet de mettre en évidence les différences culturelles et sociétales entre hommes et femmes ; vêtements, apparence, compétences supposées, rôles attendus. Ces différences de genre évoluent tant dans le temps (historiquement) que dans l'espace (dans les différents pays, mais aussi en Belgique, selon l'âge, la culture, l'éducation etc.).

- de uitleg over het bedrag dat gedekt wordt door de dotatie tegenover het bedrag uit eigen middelen van de BGHM.

Al die documenten dienen om het reëel gebruikte bedrag van de dotatie door de BGHM voor 2021 te verantwoorden. Op pagina 12 van het jaarverslag van de BGHM is bepaalde info terug te vinden over diversiteit, namelijk :

Diversité et genre

La diversité au sens large du terme est un thème d'importance dans la société bruxelloise. La SLRB considère les différences comme une richesse et mène activement une politique de diversité et d'inclusion.

Dans le cadre du plan de diversité 2020-2021, la commission diversité de la SLRB a mis en œuvre une série d'activités en 2021 :

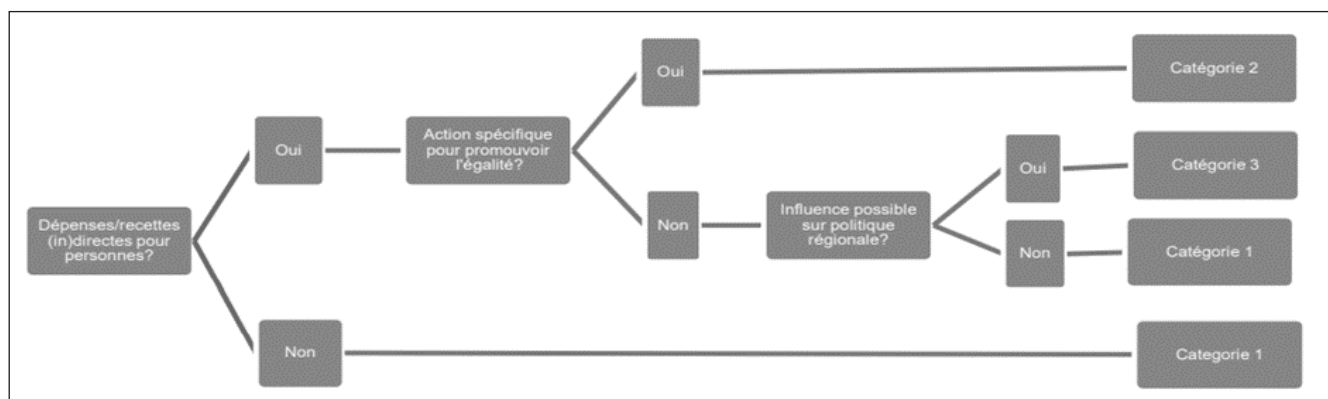
- Participation aux campagnes #BrusselsYouCanDolt, « Dites non aux violences faites aux femmes » et la Journée du Coming out
- Accompagnement et communication ouverte dans le cadre de la transition de genre d'un membre du personnel
- Conférences en ligne avec des personnalités éminentes à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes et la Journée internationale des hommes
- Distribution d'étiquettes avec des pictogrammes spécifiques destinés à aider les personnes handicapées à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées
- Deux contrats spécifiques pour des membres du personnel handicapés

- Mise à l'honneur de membres du personnel partant à la retraite
- Un Midi digital du logement social sur le Duoday
- Différentes activités dans le cadre du projet de langues (applications en ligne et plateformes de pratique, projet des équipes de langues, présentation du plan de politique linguistique)
- La commission diversité a suivi une formation E-div.



Aangezien de analyse van deze basisallocatie bedoeld is om activiteiten met een genderdimensie te kunnen bepalen⁽¹⁶⁾ (activiteiten die beogen de ongelijkheden in het kader van het personeelsplan van de BGHM te corrigeren) die via deze basisallocatie in 2022 deels of gedeeltelijk werden gefinancierd, werd de BGHM gecontacteerd om dit soort informatie aan te leveren.

(16) Gender : deze term verwijst naar de culturele en maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen ; kleding, voorkomen, veronderstelde vaardigheden, verwachte rollen. Deze genderverschillen evolueren zowel in tijd (historisch) als in ruimte (in verschillende landen, maar ook in België naargelang de leeftijd, cultuur, opleiding, enz.).



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

Au vu des multiples dépenses (rémunérations, achat de biens, paiements de divers services etc.) pour lesquelles les crédits de cette allocation de base sont utilisés, il est recommandé à la SLRB d'inclure dans les prochains rapports annuels la liste des activités de dimension genrée qui ont été financées partiellement ou totalement sur cette allocation de base avec mention du montant total concerné en crédits B et C.

Étape 4 : plan d'action

Bruxelles logement en collaboration avec la SLRB vont identifier l'ensemble des activités de dimension genrée qui sont ou seront partiellement ou totalement financées sur l'allocation de base 25.005.15.02.4140 avec mention du montant concerné en crédits B et C.

Étape 5 : suivi et monitoring

Vérifier la mise en œuvre du plan d'action dans le cadre du processus de gender budgeting à partir de 2023.

Conclusion :

Après analyse de cette allocation de base, il nous semble approprié de maintenir la catégorie 3 de l'allocation de base analysée.

AB 25.005.15.11.4140

Allocation de base n° : AB 25.005.15.11.4140

Intitulé : Transfert de revenus à la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) en guise de remboursement des remises de loyer octroyées aux locataires avec enfants à charge et membres du ménage avec un handicap via les sociétés immobilières de services public (SISP)

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Met het oog op de talrijke uitgaven (bezoldigingen, aankoop van panden, betaling van diverse diensten enz.) waarvoor de kredieten van deze basisallocatie worden gebruikt, wordt aanbevolen dat de BGHM in haar komende jaarverslagen de lijst van activiteiten met een genderdimensie opneemt die deels of volledig via deze basisallocatie werden gefinancierd, met vermelding van het betrokken totaalbedrag in B- en C-kredieten.

Fase 4 : actieplan

In samenwerking met de BGHM gaat Brussel Huisvesting alle activiteiten met een genderdimensie bepalen die gedeeltelijk of volledig via basisallocatie 25.005.15.02.4140 werden gefinancierd, met vermelding van het betrokken bedrag in B- en C-kredieten.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Toezien op de uitvoering van het actieplan voor gender budgeting vanaf 2023.

Besluit :

Na analyse van deze basisallocatie, lijkt het aangewezen om deze in categorie 3 te behouden.

BA 25.005.15.11.4140

Basisallocatie nr. : BA 25.005.15.11.4140

Opschrift : Overdracht van inkomsten aan de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) als terugbetaling van de huurkortingen toegekend aan huurders met kinderen ten laste en leden van het huishouden met een handicap via de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's)

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022)

Montant : 18.108.000,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Gestionnaire : Laure D'Altilia, Coordinatrice
e-mail : ldaltilia@sprb.brussels
- Correspondant genre : Eddy Boomputte, Premier Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Le logement social de la Région de Bruxelles-Capitale est financé par des crédits régionaux, alloués par le budget des dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale.

C'est la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) qui est chargée de la gestion et de la mise en œuvre des programmes d'investissements décidés par le Gouvernement bruxellois.

L'extension, la réhabilitation et la rénovation du parc de logements sociaux sont financées par des programmes d'investissements, proposés par la SLRB et soumis à l'approbation du Gouvernement régional. Ces programmes sont élaborés en collaboration avec les sociétés immobilières de service public (SISP).

Les investissements géré par la SLRB se divisent en 2 catégories :

- les programmes d'investissements quadriennaux (tous les 4 ans) : destinés aux projets de rénovation, de construction ou d'aménagement des abords.
- des enveloppes spécifiques qui sont affectées à :
 - des opérations d'achats/de rénovation ;
 - des travaux urgents non prévisibles lors de l'adoption du plan quadriennal ;
 - l'intégration d'œuvres d'art, en concertation avec les habitants (Programme 101^e %) ;
 - des travaux sélectionnés par les SISP selon un système de droit de tirage et qui sont répartis entre

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23.02.2022)

Bedrag : 18.108.000,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Procedure of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Beheerder : Laure D'Altilia, Coördinatrice
e-mail : ldaltilia@gob.brussels
- Gendercorrespondent : Eddy Boomputte, eerste attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

De sociale huisvesting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gefinancierd met gewestelijke kredieten, toegekend door de uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) is belast met het beheer en de uitvoering van de door de Brusselse Regering besliste investeringsprogramma's.

De uitbreiding, het herstel en de renovatie van het sociale woningenbestand worden gefinancierd via investeringsprogramma's die worden voorgesteld door de BGHM en ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gewestregering. Deze programma's worden opgesteld in samenwerking met de openbare vastgoedmaatschappijen (OVM's).

De door de BGHM beheerde investeringen zijn opgedeeld in twee categorieën :

- de vierjaarlijkse investeringsprogramma's (om de vier jaar) : bestemd voor renovatie-, bouw- of omgevingsinrichtingsprojecten.
- specifieke enveloppes die bestemd zijn voor :
 - aankoop-/renovatieoperaties ;
 - dringende werken die niet voorzien konden worden bij de goedkeuring van het vierjaarlijkse plan ;
 - de integratie van kunstwerken, in samenspraak met de inwoners (programma 101^e %) ;
 - werken geselecteerd door de OVM's volgens een systeem van trekkingsrechten en verdeeld

les SISP signataires d'un contrat de gestion selon l'importance de leur patrimoine.

De plus, la SLRB peut accorder aux SISP des prêts à long terme pour le financement de travaux complémentaires, ou en supplément d'un crédit budgétaire existant.

La Région, par l'intermédiaire de la SLRB, verse également une Allocation Régionale de Solidarité aux SISP qui enregistrent un déficit social, à savoir dont la somme des loyers réels perçus est inférieure à la celle des loyers de base.

Sur la base du Rapport Annuel de 2020 ; la SLRB précise les principales missions, lesquelles sont reprises dans le contrat de gestion de niveau 1, comme suite :

- L'observation et la programmation du secteur du logement social ;
- Le financement des SISP et le suivi de l'utilisation des moyens mis à disposition ;
- L'assistance et le conseil aux SISP et à la Secrétaire d'État au Logement ;
- La régulation et le contrôle du secteur ;
- Le développement du Plan Régional du Logement et de l'Alliance Habitat ;
- La promotion et le soutien à la cohésion et l'action sociale.

Sources :

- Site web de la SLRB
- Rapport annuel 2020 et 2021 de la SLRB
- Statistiques SISP 2020

Étape 2 : analyse

Suite au constat sous le point « Etape 1 » ; la Direction Etudes et Subvention de Bruxelles Logement a été contactée pour obtenir des informations supplémentaires. Sur la base des informations obtenues il s'avère que le contrôle de l'utilisation des fonds se fait avant la soumission de l'arrêté de subvention à l'Inspection des Finances. Ce contrôle se déroule à deux niveaux :

A - D'une part, la SLRB réalise à intervalles réguliers un contrôle sur les demandes introduites par les SISP. Elle contrôle si les montants demandés sont correctement établis et si la réduction du précompte immobilier est correctement reflétée dans les réductions de loyers pour les locataires avec enfants à charge ou avec des personnes handicapées.

tussen de OVM's die een beheersovereenkomst hebben ondertekend volgens de omvang van hun patrimonium.

Daarenboven kan de BGHM de OVM's langetermijnleningen toekennen voor de financiering van aanvullende werken of als aanvulling op een bestaand begrotingskrediet.

Via de BGHM stort het gewest eveneens een gewestelijke solidariteitstoelage aan de OVM's die een sociaal tekort noteren, i.e. de maatschappijen waarvan het werkelijk ontvangen huurbedrag lager ligt dan het basishuurbedrag.

Op basis van het Jaarverslag 2020 definieert de BGHM de hoofdopdrachten, die opgenomen zijn in de beheersovereenkomst van niveau 1, als volgt :

- De observatie en de programmering van de sociale huisvestingssector ;
- De financiering van de OVM's en de opvolging van het gebruik van de ter beschikking gestelde middelen ;
- De assistentie van en het advies aan de OVM's en de staatssecretaris voor Huisvesting ;
- De regulering van en het toezicht op de sector ;
- De uitwerking van het Gewestelijk Huisvestingsplan en van de Alliantie Wonen ;
- De bevordering en de steun van de sociale cohesie en actie.

Bronnen :

- Website van de BGHM
- Jaarverslagen 2020 en 2021 van de BGHM
- Statistieken OVM's 2020

Fase 2 : analyse

Naar aanleiding van de vaststelling onder het punt « Stap 1 » werd de directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting gecontacteerd om meer informatie te verkrijgen. Uit de verkregen informatie blijkt dat de controle van het gebruik van de middelen gebeurt vóór de voorlegging van het subsidiebesluit aan de Inspecteur van Financiën. Deze controle verloopt op twee niveaus :

A - Enerzijds controleert de BGHM met regelmatige tussenpozen de aanvragen ingediend door de OVM's. Ze controleert of de gevraagde bedragen correct berekend werden en of de vermindering van de onroerende voorheffing correct is weergegeven in de huurkortingen voor huurders met kinderen ten laste of met personen met een handicap binnen het huishouden.

B - D'autre part, un deuxième contrôle est effectué par l'administration de Bruxelles Logement sur la base d'un échantillonnage. Pour chaque SISP sélectionnée, une comparaison est effectuée entre le montant total découlant du contrôle de la SLRB et le montant mentionné dans son tableau récapitulatif. L'administration de Bruxelles Logement recalcule également plusieurs montants pour vérifier que les modalités de calcul sont bien appliquées par la SLRB lors de son contrôle.

L'allocation de base analysée concerne « des remises de loyer octroyées aux locataires avec enfants à charge et membres du ménage avec un handicap via les sociétés immobilières de services public ».

Le groupe-cible devrait donc être le suivant : les locataires d'un logement social dont un membre de la famille présente un handicap grave.

Ceci dit ; il est difficile d'estimer le nombre de personnes en situation de handicap en Belgique (et *a fortiori* à Bruxelles), dans la mesure où la définition du handicap varie selon le type d'aide ou d'allocation octroyée, et où les différentes bases de données administratives ne sont, à l'heure actuelle, pas ou peu croisées.

Une étude menée par le projet Handilab, « Position socioéconomique des personnes handicapées et effectivité des allocations aux personnes handicapées »³⁹, publiée en 2002, avait notamment pour objectif d'opérer ce croisement de bases de données et d'estimer le nombre de personnes en situation de handicap en Belgique. À titre indicatif, au 31 décembre 2007, le nombre de personnes avec un handicap reconnu à Bruxelles a été estimé à 56.481 personnes (soit 5,4 % de la population bruxelloise).

Par ailleurs, au-delà de la question de la définition du handicap et du croisement des différentes bases de données administratives, il y a un risque que l'estimation du nombre de personnes porteuses d'un handicap soit sous-estimée en raison du non-recours potentiel aux différentes aides et services existants. Bruxelles est plus particulièrement confrontée à cette problématique, dans la mesure où elle connaît un taux élevé de risque de pauvreté (33 % en 2016), qui est un des facteurs favorisant le non-recours.

Cette question est davantage explorée dans un article « Aperçus des non-recours aux droits sociaux de personnes handicapées qui vivent en situations de précarité ou de pauvreté à Bruxelles ». À titre indicatif, voici quelques chiffres pour différents types d'allocations en Région bruxelloise :

- Les enfants et les jeunes de moins de 21 ans qui souffrent d'une affection ont droit à un supplément à

B - Anderzijds voert het bestuur Brussel Huisvesting een tweede controle uit op basis van een steekproef. Voor elke geselecteerde OVM wordt een vergelijking gemaakt tussen het totaalbedrag dat voortkomt uit de controle van de BGHM en het bedrag vermeld in haar samenvattende tabel. Het bestuur Brussel Huisvesting herberekent ook meerdere bedragen om na te gaan of de BGHM bij haar controle wel degelijk de berekeningsregels heeft toegepast.

De geanalyseerde basisallocatie heeft betrekking op « huurkortingen toegekend aan huurders met kinderen ten laste en leden van het huishouden met een handicap via de Openbare Vastgoedmaatschappijen ».

Huishoudens waarin een gezinslid een ernstige handicap heeft en die een sociale woning huren, zouden dus de beoogde doelgroep moeten zijn.

Dit gezegd zijnde valt het moeilijk in te schatten hoeveel mensen met een handicap er in België wonen (en *a fortiori* in Brussel) omdat de definitie van handicap varieert naargelang het toegekende type steun of toelage, en omdat de gegevens in de verschillende administratieve databanken op dit moment niet of onvoldoende gekruist worden.

De in 2002 gepubliceerde studie van de hand van het project Handilab « Sociaaleconomische positie van personen met een handicap en analyse van de effectiviteit van tegemoetkomingen aan personen met een handicap » had met name tot doel de gegevens uit de administratieve databanken met elkaar te kruisen om een schatting te kunnen maken van het aantal personen met een handicap in België. Ter informatie, op 31 december 2007 werd het aantal personen met een erkende handicap in Brussel geraamd op 56.481 (i.e. 5,4 % van de Brusselse bevolking).

Afgezien van de kwestie van de definitie van handicap en de kruising van de gegevens uit de verschillende administratieve gegevensbanken bestaat ook het risico dat het aantal personen met een handicap onderschat wordt doordat er mogelijk geen gebruik wordt gemaakt van de beschikbare steunmaatregelen en diensten. Dit laatste geldt zeker in Brussel, waar het armoederisicopercentage hoog is (33 % in 2016), wat een van de redenen is waarom mensen minder geneigd zijn gebruik te maken van steunmaatregelen en diensten.

In het artikel " Aperçus des non-recours aux droits sociaux de personnes handicapées qui vivent en situations de précarité ou de pauvreté à Bruxelles » wordt dieper ingegaan op deze kwestie. Ter informatie worden een aantal cijfers meegedeeld voor verschillende soorten toelagen in het Brussels Gewest :

- Kinderen en jongeren onder 21 jaar met een aandoening hebben recht op een toeslag bovenop hun gewone

leurs allocations familiales ordinaires. À Bruxelles, le nombre d'enfants concernés s'élevait en 2015 à 5.266 enfants, soit 1,92 % des enfants et des jeunes âgés de moins de 21 ans ;

- À Bruxelles, 17.388 personnes âgées de 21 ans ou plus ont bénéficié en 2017 d'une allocation de remplacement de revenus et/ou d'une allocation d'intégration pour personne handicapées. Cela représente 2 % de la population bruxelloise âgée de 21 ans ou plus reconnue comme ayant un handicap. Cette proportion est relativement plus importante pour la tranche d'âge 50-64 ans et dans les communes plus pauvres (soit, les communes dont le revenu médian des déclarations fiscales est plus bas) ;
- En ce qui concerne les personnes âgées de plus de 65 ans, le nombre de personnes bénéficiant de l'allocation d'aide aux personnes âgées (APA) était au 1^{er} janvier 2018 de 7.341 personnes, soit près de 5 % parmi les personnes âgées de plus de 65 ans.

Les contrôles servent à justifier le montant réel d'utilisation de la subvention par la SLRB.

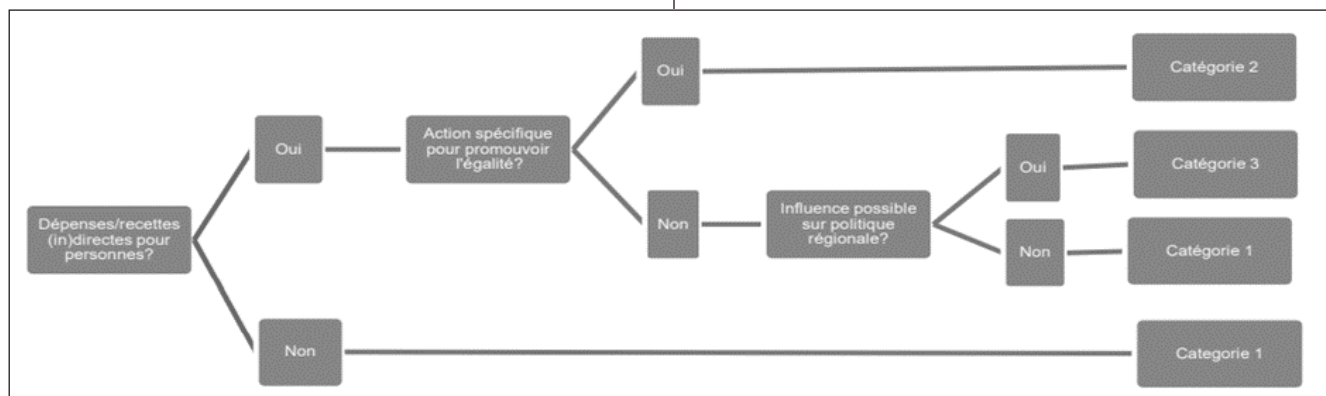
Le but de l'analyse de cette allocation de base étant de pouvoir identifier les activités de dimension genrée⁽¹⁷⁾ qui ont été financées partiellement ou totalement sur cette allocation de base en 2022, la SLRB a été contactée pour fournir ce genre d'information.

kinderbijslag. In 2015 voldeden in Brussel 5.266 kinderen aan dit profiel, ofwel 1,92 % van de kinderen en jongeren onder 21 jaar.

- In 2017 ontvingen in Brussel 17.388 personen van 21 jaar of ouder een inkomensvervangende tegemoetkoming en/of een integratietegemoetkoming voor personen met een handicap. Dat aantal komt overeen met 2 % van de Brusselse bevolking van 21 jaar of ouder met een erkende handicap. Dit percentage ligt aanzienlijk hoger in de leeftijdscategorie 50-64 jaar en in de armere gemeenten (i.e. de gemeenten waarvan het gemiddelde inkomen van de belastingaangiften lager ligt) ;
- In de leeftijdscategorie 65+ ontvingen 7.341 personen op 1 januari 2018 de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB). Dat komt neer op bijna 5 % van de personen die ouder zijn dan 65 jaar.

De controles dienen om het daadwerkelijk door de BGHM gebruikte bedrag van de subsidie te verantwoorden.

Aangezien de analyse van deze basisallocatie tot doel had de activiteiten met een genderdimensie⁽¹⁷⁾ te kunnen identificeren die in 2022 deels of volledig gefinancierd werden op deze basisallocatie, werd de BGHM om deze informatie verzocht.



Bruxelles logement est conscient que les crédits prévus sur cette allocation de base ne peuvent être utilisés que dans le cadre des remises de loyer octroyées aux locataires avec enfants à charge et membres du ménage avec un handicap via les sociétés immobilières de services public ».

(17)Genre : ce terme permet de mettre en évidence les différences culturelles et sociétales entre hommes et femmes ; vêtements, apparence, compétences supposées, rôles attendus. Ces différences de genre évoluent tant dans le temps (historiquement) que dans l'espace (dans les différents pays, mais aussi en Belgique, selon l'âge, la culture, l'éducation etc.).

Brussel Huisvesting is zich ervan bewust dat de kredieten waarin deze basisallocatie voorziet enkel gebruikt mogen worden in het kader van de huurkortingen toegekend aan huurders met kinderen ten laste en leden van het huishouden met een handicap via de Openbare Vastgoedmaatschappijen.

(17)Gender : deze term verwijst naar de culturele en maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen ; kleding, voorkomen, veronderstelde vaardigheden, verwachte rollen. Deze genderverschillen evolueren zowel in tijd (historisch) als in ruimte (in verschillende landen, maar ook in België naargelang de leeftijd, cultuur, opleiding, enz.).

Nous constatons déjà à ce stade qu'aucune action de dimension genrée n'a été financée sur cette allocation de base.

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

Sur la base des informations précitées, aucune recommandation ne peut être formulée car aucune action de dimension genrée ne peut être financée sur cette allocation de base.

Étape 4 : plan d'action

Aucun plan d'action n'est nécessaire car aucune action de dimension genrée ne peut être financée sur cette allocation de base.

Étape 5 : suivi et monitoring

Vu la nature de la dépense, il n'est pas nécessaire de faire le suivi et le monitoring sur cette allocation de base car aucun financement des actions de dimension genrée n'est prévu sur cette allocation de base.

Conclusion :

Après analyse de cette allocation de base et selon la réponse de la SLRB, il nous semble approprié d'ajuster la catégorie de genre de l'allocation de base analysée de la catégorie 3 à 1.

AB 25.005.15.06.4140

Intitulé : Transferts de revenus à la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) pour l'intervention de solidarité dans les déficits des sociétés immobilières de service public (SISP)

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022, p.15005).

Montant : 36.070.000,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Gestionnaire : Laure D'Altilia, Coordinatrice
e-mail : ldaltilia@sprb.brussels
- Correspondant genre : Eddy Boomputte, Premier Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

We stellen in dit stadium al vast dat geen enkele actie met een genderdimensie gefinancierd werd via deze basisallocatie.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Op basis van de informatie hierboven kan geen enkele aanbeveling worden geformuleerd, aangezien geen enkele actie met een genderdimensie op deze basisallocatie gefinancierd kan worden.

Fase 4 : actieplan

Er is geen actieplan nodig, omdat geen enkele actie met een genderdimensie op deze basisallocatie gefinancierd kan worden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Gezien de aard van de uitgave is het niet nodig een opvolging en monitoring te verrichten voor deze basisallocatie, aangezien er geen enkele financiering van acties met een genderdimensie gepland is op deze basisallocatie.

Conclusie :

Na analyse van deze basisallocatie en volgens het antwoord van de BGHM lijkt het ons aangewezen de gendercategorie van de geanalyseerde basisallocatie te wijzigen van 3 naar 1.

BA 25.005.15.06.4140

Opschrift : Inkomensoverdrachten aan de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) voor de solidariteitsinterventie in de tekorten van de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's)

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23.02.2022, p. 15005).

Bedrag : 36.070.000,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Procedure of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Beheerder : Laure D'Altilia, Coördinatrice
e-mail : ldaltilia@gob.brussels
- Gendercorrespondent : Eddy Boomputte, eerste attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Le logement social de la Région de Bruxelles-Capitale est financé par des crédits régionaux, alloués par le budget des dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale.

C'est la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) qui est chargée de la gestion et de la mise en œuvre des programmes d'investissements décidés par le Gouvernement bruxellois.

Depuis 2006, 50 % des crédits d'investissements consacrés aux travaux de rénovation des logements existants et de construction de nouveaux logements sont financés par des subsides.

L'extension, la réhabilitation et la rénovation du parc de logements sociaux sont financées par des programmes d'investissements, proposés par la SLRB et soumis à l'approbation du Gouvernement régional. Ces programmes sont élaborés en collaboration avec les sociétés immobilières de service public (SISP).

Les investissements gérés par la SLRB se divisent en 2 catégories :

- les programmes d'investissements quadriennaux (tous les 4 ans) : destinés aux projets de rénovation, de construction ou d'aménagement des abords.
- des enveloppes spécifiques qui sont affectées à :
 - des opérations d'achats/de rénovation ;
 - des travaux urgents non prévisibles lors de l'adoption du plan quadriennal ;
 - l'intégration d'œuvres d'art, en concertation avec les habitants (Programme 101^e %) ;
 - des travaux sélectionnés par les SISP selon un système de droit de tirage et qui sont répartis entre les SISP signataires d'un contrat de gestion selon l'importance de leur patrimoine.

De plus, la SLRB peut accorder aux SISP des prêts à long terme pour le financement de travaux complémentaires, ou en supplément d'un crédit budgétaire existant.

La Région, par l'intermédiaire de la SLRB, verse également une Allocation Régionale de Solidarité aux SISP qui enregistrent un déficit social, à savoir dont la somme des loyers réels perçus est inférieure à la celle des loyers de base.

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

De sociale huisvesting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gefinancierd met gewestelijke kredieten, toegekend door de uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) is belast met het beheer en de uitvoering van de door de Brusselse Regering besliste investeringsprogramma's.

Sinds 2006 wordt 50 % van de investeringskredieten die bestemd zijn voor de renovatie van bestaande woningen en de bouw van nieuwe woningen gefinancierd via subsidies.

De uitbreiding, het herstel en de renovatie van het sociale woningenbestand worden gefinancierd via investeringsprogramma's die worden voorgesteld door de BGHM en ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gewestregering. Deze programma's worden opgesteld in samenwerking met de openbare vastgoedmaatschappijen (OVM's).

De door de BGHM beheerde investeringen zijn opgedeeld in twee categorieën :

- de vierjaarlijkse investeringsprogramma's (om de vier jaar) : bestemd voor renovatie-, bouw- of omgevingsinrichtingsprojecten.
- specifieke enveloppes die bestemd zijn voor :
 - aankoop-/renovatieoperaties ;
 - dringende werken die niet voorzien konden worden bij de goedkeuring van het vierjaarlijkse plan ;
 - de integratie van kunstwerken, in samenspraak met de inwoners (programma 101^e %) ;
 - werken geselecteerd door de OVM's volgens een systeem van trekkingsrechten en verdeeld tussen de OVM's die een beheersovereenkomst hebben ondertekend volgens de omvang van hun patrimonium.

Daarenboven kan de BGHM de OVM's langetermijnleningen toekennen voor de financiering van aanvullende werken of als aanvulling op een bestaand begrotingskrediet.

Via de BGHM stort het gewest eveneens een gewestelijke solidariteitstoelage aan de OVM's die een sociaal tekort noteren, i.e. de maatschappijen waarvan het werkelijk ontvangen huurbedrag lager ligt dan het basishuurbedrag.

Sur la base du Rapport Annuel de 2020 ; la SLRB précise les principales missions, lesquelles sont reprises dans le contrat de gestion de niveau 1, comme suite :

- L’observation et la programmation du secteur du logement social ;
- Le financement des SISP et le suivi de l’utilisation des moyens mis à disposition ;
- L’assistance et le conseil aux SISP et à la Secrétaire d’État au Logement ;
- La régulation et le contrôle du secteur ;
- Le développement du Plan Régional du Logement et de l’Alliance Habitat ;
- La promotion et le soutien à la cohésion et l’action sociale.

Les données financiers, lesquelles sont reprises dans le Rapport Annuel 2021 de la SLRB, mentionnent par exemple à la page 41 la « Mission 5 » (Mission de politique sociale) où on fait part du fait qu’en 2021 la SLRB a octroyé une allocation de solidarité de 37.989.905,00 euros aux SISP en déficit social structurel. Ce montant couvre 75 % des déficits sociaux enregistrés par les sociétés. C’est le seul endroit dans le Rapport Annuel 2021 où il y a un renvoi à la « solidarité » vis-à-vis des SISP.

Sources :

- Site web de la SLRB
- Rapport annuel 2021 de la SLRB
- Statistiques SISP 2020

Étape 2 : analyse

Suite au constat sous le point « Etape1 » ; la Direction Etudes et Subvention de Bruxelles Logement a été contactée pour obtenir des informations supplémentaires. Sur la base des informations obtenues il s’avère que la SLRB envoie un dossier de pièces justifiant le montant octroyé.

Parmi ces pièces se trouvent :

- la balance générale de chacune des SISP
- un tableau reprenant, par Société Immobilière de Service Public, au minimum :
 - le nombre de logements au 31 décembre ;
 - les loyers de base nets annuels des logements occupés ;
 - les recettes locatives annuelles réelles en 2019 ;
 - le déficit/bonus social ;

Op basis van het Jaarverslag 2020 definieert de BGHM de hoofdopdrachten, die opgenomen zijn in de beheers-overeenkomst van niveau 1, als volgt :

- De observatie en de programmering van de sociale huisvestingssector ;
- De financiering van de OVM’s en de opvolging van het gebruik van de ter beschikking gestelde middelen ;
- De assistentie van en het advies aan de OVM’s en de staatssecretaris voor Huisvesting ;
- De regulering van en het toezicht op de sector ;
- De uitwerking van het Gewestelijk Huisvestingsplan en van de Alliantie Wonen ;
- De bevordering en de steun van de sociale cohesie en actie.

De financiële gegevens in het Jaarverslag 2021 van de BGHM vermelden bijvoorbeeld op pagina 41 « Opdracht 5 » (Opdrachten sociaal beleid), waarin wordt meegedeeld dat de BGHM in 2021 een solidariteitstoelage van 37.989.905 euro heeft toegekend aan OVM’s met een structureel maatschappelijk tekort. Dit bedrag dekt 75 % van de maatschappelijke tekorten die de maatschappijen geboekt hebben. Dat is de enige vermelding van solidariteit ten aanzien van de OVM's in het Jaarverslag 2021.

Bronnen :

- Website van de BGHM
- Jaarverslag 2021 van de BGHM
- Statistieken OVM's 2020

Fase 2 : analyse

Naar aanleiding van de vaststelling onder het punt « Stap 1 » werd de directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting gecontacteerd om meer informatie te verkrijgen. Op basis van de verkregen informatie blijkt dat de BGHM een dossier opstuurt met documenten die het toegekende bedrag verantwoorden,

waaronder :

- de algemene balans van elke OVM
- een tabel waarin voor elke openbare vastgoedmaatschappij minstens de volgende informatie wordt vermeld :
 - het aantal woningen op 31 december ;
 - de jaarlijkse nettobasishuurbedragen van de bewoonde woningen ;
 - de werkelijke jaarlijkse huurinkomsten in 2019 ;
 - het maatschappelijke tekort/de sociale bonus ;

- le montant de l'allocation de solidarité auquel la Société Immobilière de Service Public a droit (75 % du déficit).

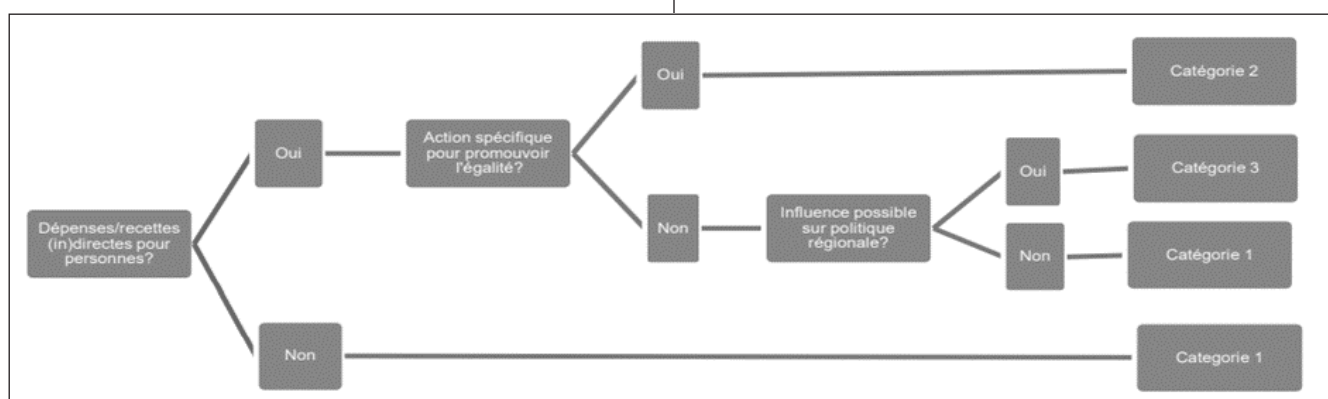
Tous ces documents servent à justifier le montant réel d'utilisation de la subvention par la SLRB.

Le but de l'analyse de cette allocation de base étant de pouvoir identifier les activités de dimension genrée⁽¹⁸⁾ qui ont été financées partiellement ou totalement sur cette allocation de base en 2022, la SLRB a été contactée pour fournir ce genre d'information.

- het bedrag van de solidariteitstoelage waarop de openbare vastgoedmaatschappij recht heeft (75 % van het tekort).

Al deze documenten dienen om het daadwerkelijk door de BGHM gebruikte bedrag van de subsidie te verantwoorden.

Aangezien de analyse van deze basisallocatie tot doel had de activiteiten met een genderdimensie⁽¹⁸⁾ te kunnen identificeren die in 2022 deels of volledig gefinancierd werden op deze basisallocatie, werd de BGHM om deze informatie verzocht.



Bruxelles logement est conscient que les crédits prévus sur cette allocation de base ne peuvent être utilisés que dans le cadre de l'allocation régionale de solidarité à laquelle la Société Immobilière de Service Public a droit (75 % du déficit).

Nous constatons déjà à ce stade qu'aucune action de dimension genrée n'a été financée sur cette allocation de base.

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

Sur la base des informations précitées, aucune recommandation ne peut être formulée car aucune action de dimension genrée ne peut être financée sur cette allocation de base.

(18) Genre : ce terme permet de mettre en évidence les différences culturelles et sociétales entre hommes et femmes ; vêtements, apparence, compétences supposées, rôles attendus. Ces différences de genre évoluent tant dans le temps (historiquement) que dans l'espace (dans les différents pays, mais aussi en Belgique, selon l'âge, la culture, l'éducation etc.).

Brussel Huisvesting is zich ervan bewust dat de kredieten waarin deze basisallocatie voorziet enkel gebruikt mogen worden in het kader van de gewestelijke solidariteitstoelage waarop de openbare vastgoedmaatschappij recht heeft (75 % van het tekort).

We stellen in dit stadium al vast dat geen enkele actie met een genderdimensie gefinancierd werd via deze basisallocatie.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Op basis van de informatie hierboven kan geen enkele aanbeveling worden geformuleerd, aangezien geen enkele actie met een genderdimensie op deze basisallocatie gefinancierd kan worden.

(18) Gender : deze term verwijst naar de culturele en maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen ; kleding, voorkomen, veronderstelde vaardigheden, verwachte rollen. Deze genderverschillen evolueren zowel in tijd (historisch) als in ruimte (in verschillende landen, maar ook in België naargelang de leeftijd, cultuur, opleiding, enz.)

Étape 4 : plan d'action

Aucun plan d'action n'est nécessaire car aucune action de dimension genrée ne peut être financée sur cette allocation de base.

Étape 5 : suivi et monitoring

Vu la nature de la dépense, il n'est pas nécessaire de faire le suivi et le monitoring sur cette allocation de base car aucun financement des actions de dimension genrée n'est prévu sur cette allocation de base.

Conclusion :

Après analyse de cette allocation de base et selon la réponse de la SLRB, il nous semble approprié d'ajuster la catégorie de genre de l'allocation de base analysée de la catégorie 3 à 1.

AB 25.007.15.06.4140

Intitulé : Subvention de fonctionnement au Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'accompagnement du programme social du secteur locatif :

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022)

Montant : 1.811.00,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables :

- Gestionnaire : Laure D'Altilia, Coordinatrice
e-mail : ldaltilia@sprb.brussels
- Correspondant genre : Eddy Boomputte, Premier Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

L'objectif du Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale est de favoriser l'accès au logement pour tous.

Dans ce cadre le Fonds du logement offre une large palette de services qui répondent de manière appropriée aux besoins des habitants en matière de logement : de l'octroi de crédits hypothécaires à la mise à disposition d'un patrimoine de logements locatifs, de la production de logements à l'aide à la constitution de garanties locatives,

Fase 4 : actieplan

Er is geen actieplan nodig, omdat geen enkele actie met een genderdimensie op deze basisallocatie gefinancierd kan worden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Gezien de aard van de uitgave is het niet nodig een opvolging en monitoring te verrichten voor deze basisallocatie, aangezien er geen enkele financiering van acties met een genderdimensie gepland is op deze basisallocatie.

Conclusie :

Na analyse van deze basisallocatie en volgens het antwoord van de BGHM lijkt het ons aangewezen de gencategorie van de geanalyseerde basisallocatie te wijzigen van 3 naar 1.

BA 25.007.15.06.4140

Titel : Werkingssubsidie aan het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de begeleiding van het sociale programma van de huursector :

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23-02-2022)

Bedrag : 1.811.00,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene directie

Proces of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Beheerder : Laure D'Altilia, Coördinatrice
e-mail : ldaltilia@sprb.brussels
- Gendercorrespondent : Eddy Boomputte, Eerste Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft als doel ervoor te zorgen dat iedereen toegang krijgt tot een woning.

In dat kader biedt het Woningfonds een breed gamma aan diensten aan die op een gepaste manier tegemoetkomen aan de behoeften van de inwoners inzake huisvesting : van de toekenning van hypothecaire kredieten tot de terbeschikkingstelling van een huurwoningenbestand, van het bouwen van woningen tot hulp bij het samenstellen

faciliter l'accès à la propriété du logement reste la voie privilégiée par le Fonds.

Né en 1929 et régionalisé en 1989, le Fonds du logement est une société coopérative de droit privé subsidiée par la Région de Bruxelles-Capitale. L'essentiel de ces missions est de permettre aux ménages à revenus faibles, modestes et moyens d'accomplir leur droit fondamental d'accéder à un logement décent.

Pour cela différents leviers sont utilisés par le Fonds du logement :

- Le crédit hypothécaire ;
- Le Prêt vert ;
- La construction et la vente de logements ;
- La location de logements ;
- L'aide à la constitution d'une garantie locative.

Le contrat de gestion entre le Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pour la période 2022-2026 (site internet) décrit l'ensemble de ses actions de manière plus précise.

Dans le rapport annuel 2021 on retrouve sur les pages 40 à 59 « l'inventaire des activités – Secteur locatif ». Dans les énumérations et tableaux de cet inventaire on retrouve des dénominations comme : « Petits ménages, Ménages avec 1 ou 2 enfants, Ménages avec 3 ou 4 enfants, Ménages avec 5 enfants ou plus, Candidats locataires, Sans emploi, Ouvrier, Employé, Indépendant, Pensionné » etc.

Dans ce même rapport annuel 2021 on retrouve sur les pages 129 à 135 les comptes annuels dont en particulier à la page 130 le titre « 5.1.2. Dotations de la Région de Bruxelles-Capitale ». Dans cette partie on mentionne qu'en 2021 on a liquidées 5,6 millions d'euros en dotations régionales. On cite aussi le fait que depuis le contrat de gestion 2017-2021 le Fonds du logement reçoit 3 types de dotations régionales dont des dotations de fonctionnement pour des missions de service public (par ex. le service social locatif).

Sources :

- Site web du Fonds du logement
- Rapport annuel 2021 du Fonds du logement
- Le Contrat de gestion pour la période 2017-2021

van huurwaarborgen ; het vergemakkelijken van het verwerven van een woning blijft de voorkeursaanpak van het Woningfonds.

Het Woningfonds, opgericht in 1929 en geregionaliseerd in 1989, is een privaatrechtelijke coöperatieve vennootschap, gesubsidieerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn voornaamste opdracht is ervoor te zorgen dat huishoudens met een laag, bescheiden of gemiddeld inkomen hun fundamentele recht op toegang tot een degelijke woning kunnen uitoefenen.

Hiertoe gebruikt het Woningfonds verschillende hefboomen :

- Het hypothecaire krediet ;
- De groene lening ;
- De bouw en de verkoop van woningen ;
- Het vinden van woningen ;
- Hulp bij het samenstellen van een huurwaarborg.

In de beheersovereenkomst tussen het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering voor de periode 2022-2026 (website) worden alle acties nader omschreven.

Op pagina's 40-59 van het jaarverslag 2021 vindt men de « Inventaris van de activiteiten – huursector ». In de opsommingen en tabellen vindt men benamingen zoals : « Kleine gezinnen, gezinnen met 1 of 2 kinderen, gezinnen met 3 of 4 kinderen, gezinnen met 5 of meer kinderen, kandidaat-huurders, werkloos, arbeider, bediende, zelfstandige, gepensioneerd », enz.

In datzelfde jaarverslag 2021 vindt men op de pagina's 129 tot 135 de jaarrekeningen, waaronder in het bijzonder op pagina 130, titel « 5.1.2. Dotaties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ». Hierin wordt vermeld dat in 2021 de vereffende gewestelijke dotaties 5,6 miljoen euro bedragen. Men vermeldt ook dat sinds de beheersovereenkomst 2017-2021 het Woningfonds drie vormen van gewestelijke dotaties ontvangt, waaronder werkingsdotaties voor opdrachten van openbare dienstverlening (bijvoorbeeld de sociale dienst van de huurhulp).

Bronnen :

- Website van het Woningfonds
- Jaarverslag 2021 van het Woningfonds
- Beheersovereenkomst voor de periode 2017-2021

Étape 2 : analyse

Suite au constat sous le point « Etape 1 » ; la Direction Etudes et Subvention de Bruxelles Logement a été contactée pour obtenir des informations supplémentaires. Sur la base des informations obtenus, il s'avère que la subvention que Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale obtient est un montant forfaitaire lequel est calculé comme suit :

(Le nombre de logement loués x coût forfaitaire par logement) + (Nombre de candidats et demandes x coût forfaitaire accompagnement social)

Le Fonds du logement envoie à la Direction Etudes et Subvention de Bruxelles Logement annuellement un rapport reprenant le décompte des coûts de fonctionnement.

Dans le rapport relatif à l'année 2021 ; le Fonds du logement rappelle que, parmi les principales missions qu'il poursuit, figure l'octroi aux ménages à revenus moyens ou modestes de crédits hypothécaires et l'offre de logements à la location dans le cadre des opérations d'aide locative.

L'accompagnement social des ménages tant emprunteurs que locataires s'inscrit dans l'action du Fonds dès son origine en ce qu'il permet, par le biais de mécanismes participatifs de favoriser l'autonomie des ménages et l'appropriation des logements. En ce faisant, le Fonds se distingue des opérateurs immobiliers privés ou du secteur bancaire.

La mise en œuvre de ces mécanismes implique qu'une part importante des prestations du personnel du Fonds y est dédiée. Conformément à la demande de dotation 2021 calculée en coût par transaction. Le coût standard par transaction a été déterminé sur la base des coûts de fonctionnement de la partie accompagnement social de l'activité « Aide Locative » et a été décrit dans le document de demande de dotation pour 2021.

En 2021, l'activité de l'Aide Locative est restée soutenue et le nombre de logements loués fin 2021 s'élevait à 1.450 unités et le nombre de candidats au registre fin 2021 a de loin dépassé le budget avec 6.240 candidats et nouvelles demandes sur l'année. Il en découle une justification des frais de fonctionnement au-dessous du montant demandé pour le subsidie pour cette mission en 2021

En résumé, on note que dans le rapport du Fonds du logement du 22 juin 2022 relatif à l'année 2021, il est indiqué :

Fase 2 : analyse

Na de vaststelling in stap 1 werd de directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting gecontacteerd voor bijkomende informatie. Uit de verkregen informatie blijkt dat de subsidie die het Woningfonds krijgt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een forfaitair bedrag is dat wordt berekend als volgt :

(Het aantal gehuurde woningen x de forfaitaire kosten per woning) + (Het aantal kandidaten en aanvragen x de forfaitaire kosten voor sociale begeleiding)

Het Woningfonds bezorgt de directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting ieder jaar een verslag met daarin de afrekening van de werkingskosten.

In het verslag met betrekking tot 2021 herinnert het Woningfonds eraan dat o.m. het toekennen van hypothecaire kredieten aan gezinnen met een gemiddeld of bescheiden inkomen en het aanbieden van huurwoningen in het kader van de huurhulp tot zijn belangrijkste opdrachten behoren.

Al bij het prille begin van het fonds vormde de sociale begeleiding van leners en huurders een kernactiviteit van het Woningfonds, via participatieve processen om de ongebondenheid van gezinnen en het verwerven van een woning aan te moedigen. Zodoende onderscheidt het fonds zich van vastgoedmakelaars en de bankwereld.

Een groot deel van de werktijd van het personeel van het fonds wordt in de toepassing van deze processen gestoken. Overeenkomstig de dotatieaanvraag 2021 berekend in kosten per transactie. De standaardkosten per transactie werden bepaald op basis van de werkingskosten van het deel sociale begeleiding van de activiteit « huurhulp » en werden beschreven in het document « dotatieaanvraag 2021 ».

In 2021 bleef de activiteit « huurhulp » ondersteund, en eind 2021 waren er 1.450 gehuurde woningen terwijl met het aantal geregistreerde kandidaten eind 2021 het budget ver overschreden werd, met 6.240 kandidaten en nieuwe aanvragen doorheen het jaar. Daaruit volgt een verantwoording van de werkingskosten onder het in 2021 gevraagde bedrag als subsidie voor deze opdracht.

Samengevat staat in het verslag van het Woningfonds van 22 juni 2022 over het jaar 2021 dat :

1.- le nombre total de logements loués fin 2021 s'élève à 1.450 logements dont 1.430 à des ménages (contre 1.412 en 2020 et 1.378 en 2019), et 20 à des associations.

2.- 4.143 candidats locataires figuraient au registre fin 2021. Le Fonds a enregistré 2.227 nouvelles demandes de location en 2021 (contre 1.683 en 2020).

3.- selon la méthode du coût par transaction et en tenant compte d'un coût calculé de 939 euros par logement loué et 53,57 euros par candidat au registre, le montant total des coûts de fonctionnement pour l'accompagnement social de l'Aide Locative en 2021 atteint 1.696.143 euros.

Toutes ces informations et justificatifs servent à justifier le montant réel d'utilisation de la dotation par le Fonds du logement pour l'année 2021.

Aucune analyse genrée n'est effectuée pour l'instant.

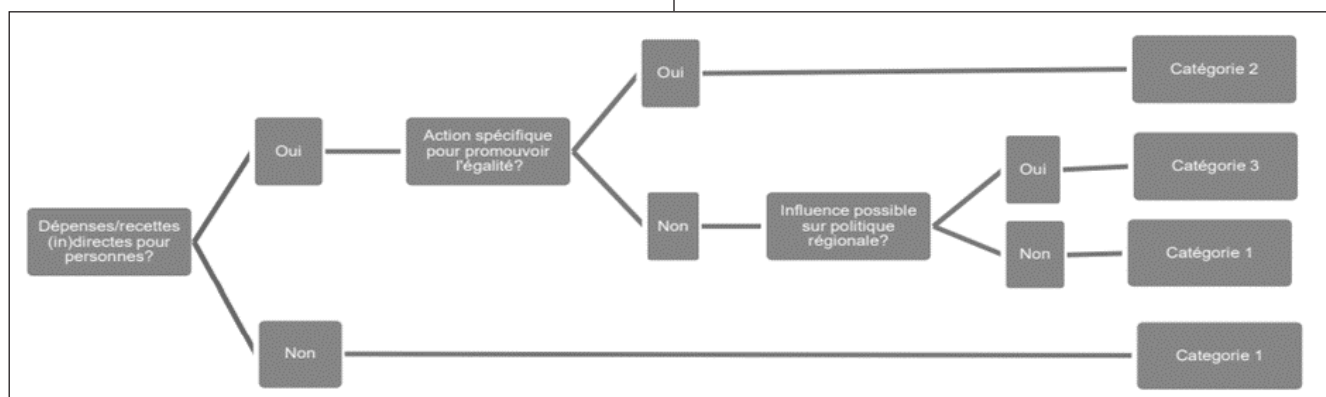
1.- eind 2021 het aantal gehuurde woningen 1.450 bedroeg, waarvan 1.430 voor gezinnen (tegenover 1.412 in 2020 en 1.378 in 2019) en 20 voor verenigingen.

2.- eind 2021 in het register 4.143 kandidaat-huurders waren opgenomen. In 2021 heeft het Woningfonds 2.227 nieuwe huuraanvragen geregistreerd (tegenover 1.683 in 2020).

3.- volgens de methode van de kosten per transactie, en rekening houdend met een berekende kostprijs van 939 euro per gehuurde woning en 53,57 euro per kandidaat in het register bedragen de totale werkingskosten in 2021 voor de sociale begeleiding van huurhulp 1.696.143 euro.

Al deze info en verantwoordingen dienen om het werkelijk gebruikte dotatiebedrag door het Woningfonds in 2021 te rechtvaardigen.

Er wordt momenteel geen genderanalyse uitgevoerd.



Il est important pour le Fonds d'approfondir sa connaissance des différentes problématiques rencontrées par certains ménages locataires en difficulté. Pour cela, le suivi de plusieurs variables genrées devra être mis en place.

Les différentes problématiques traitées lors de ces accompagnements pourront également être analysées à travers différents indicateurs destinés à mieux rendre compte des réalités rencontrées.

À partir de 2023, une mise en place d'un monitoring annuel concernant les guidances sociales ainsi que des ménages rencontrant un défaut de paiement envers le Fonds est souhaitable. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus imposables », « type des revenus », « âge » et sur les problématiques traitées.

De verschillende problemen die bij deze begeleidingstrajecten worden behandeld moeten ook geanalyseerd worden via verschillende indicatoren, bedoeld om zich meer rekenschap te geven van de situatie waarmee men te maken heeft.

Tot slot zullen genderstatistieken betreffende gezinnen met betalingsmoeilijkheden het mogelijk maken risicogezinsprofielen te bepalen en eventueel vooruit te lopen op deze moeilijkheden door een aangepaste oplossing voor te stellen.

Het is wenselijk om vanaf 2023 een jaarlijkse monitoring in te voeren inzake sociale begeleiding alsook inzake gezinnen die geconfronteerd worden met moeilijkheden om het Woningfonds te betalen. Deze monitoring moet de volgende gendervariabelen omvatten : soort gezin, aantal kinderen in het gezin, bedrag van de belastbare inkomens, soort inkomen, leeftijd en variabelen inzake de behandelde problemen.

Il y aura un suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

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

Après l'analyse des dépenses sur cette AB, il est recommandé au Fonds du logement d'inclure dans les prochains rapports annuels la liste des activités de dimension genrée qui ont été financées partiellement ou totalement sur cette AB avec mention du montant total concerné en crédits B et C.

Étape 4 : plan d'action

Bruxelles logement en collaboration avec le Fonds du logement vont identifier l'ensemble des activités de dimension genrée qui sont ou seront partiellement ou totalement financées sur l'allocation de base 25.007.15.06.4140 avec mention du montant concerné en crédits B et C.

Étape 5 : suivi et monitoring

Vérifier la mise en œuvre du plan d'action dans le cadre du processus de gender budgeting à partir de 2023.

Conclusion :

Après analyse de cette allocation de base et selon la réponse du Fonds du logement, il nous semble approprié de maintenir la catégorie 3 de cette allocation de base analysée.

AB 25.008.19.01.3122

Intitulé : Subventions de fonctionnement aux ASBL Agences immobilières sociales. Secteur 11-ICN (ASBL sous contrôle de la RBC-S1313)...

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022, p.15015)

Montant : 24.141.000,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Gestionnaire : Tom Lejuste, Attaché
e-mail : tlejuste@sprb.brussels
- Correspondant genre : Eddy Boomputte, Premier Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

Er moet een jaarlijkse opvolging komen van de in het actieplan vermelde variabelen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Na de analyse van de uitgaven ten laste van deze BA wordt het Woningfonds aanbevolen in de volgende jaarverslagen een lijst met activiteiten met een genderdimensie op te nemen die gedeeltelijk of volledig gefinancierd worden ten laste van deze BA, met vermelding van het totale betrokken bedrag in B- en C-kredieten.

Fase 4 : actieplan

In samenwerking met het Woningfonds gaat Brussel Huisvesting alle activiteiten met een genderdimensie bepalen die gedeeltelijk of volledig via basisallocatie 25.007.15.06.4140 werden gefinancierd, met vermelding van het betrokken bedrag in B- en C-kredieten.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Toezien op de uitvoering van het actieplan in het kader van het genderbudgetingproces vanaf 2023.

Besluit :

Na analyse van deze basisallocatie en volgens het antwoord van het Woningfonds lijkt het ons passend de categorie 3 van deze geanalyseerde basisallocatie te behouden.

BA 25.008.19.01.3122

Opschrift : Werkingssubsidies voor de sociale verhuurkantoren Sector 11-INR (vzw onder de controle van het BHG-S1313)...

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23.02.2022, p. 15.015)

Bedrag : 24.141.000,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene Directie

Procedure of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Beheerder : Tom Lejuste, attaché
e-mail : tlejuste@gob.brussels
- Gendercorrespondent : Eddy Boomputte, eerste attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Dans la Région de Bruxelles-Capitale il y a 24 Agences immobilières sociales, dont 1 Agence Immobilière sociale spécifique aux étudiants, qui sont toutes agréées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont réglementées par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 décembre 2015 organisant les agences immobilières sociales.

Il s'agit des AIS suivantes :

- AIS Bruxelles
- AIS Quartiers
- AIS Uccloise
- AIS Schaerbeekoise
- AIS Jette
- Baita
- Habitat et Rénovation
- Hector Denis
- Iris
- Le Nouveau 150
- Les 3 Pommiers
- Logement pour tous
- AIS Saint-Josse
- AIS Saint-Gilles
- Ozanam
- La Mais
- AIS Woluwe-Saint-Lambert
- Comme Chez Toi
- Le Relais
- Delta
- AIS Etterbeek
- AIS Forest
- AIS Anderlecht-Cureghem
- AIS Etudiants

Ces AIS ont des parcs locatifs qui varient entre 105 et 799 logements, soit un total de 7.412 logements pour l'année 2022.

Les AIS versent aux propriétaires un loyer inférieur au prix du marché et en contrepartie, les AIS gèrent entièrement les biens et prennent en charge des risques locatifs (vides, remise en état au terme du bail, petits travaux de maintenance...).

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

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn er 24 sociale verhuurkantoren, waarvan 1 sociaal verhuurkantoor specifiek voor studenten, die allemaal erkend zijn door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en die gereguleerd zijn door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 17 december 2015 houdende organisatie van de sociale verhuurkantoren

Het gaat om de volgende SVK's :

- SVK Brussel
- SVK Wijken
- SVK Ukkel
- SVK Schaarbeek
- SVK Jette
- Baita
- Habitat et Rénovation
- Hector Denis
- Iris
- De Nieuwe 150
- Les 3 Pommiers
- Ieder Zijn Woning
- SVK Sint-Joost
- SVK Sint-Gillis
- Ozanam
- De Mais
- SVK Sint-Lambrechts-Woluwe
- Comme Chez Toi
- Le Relais
- Delta
- SVK Etterbeek
- SVK Vorst
- SVK Anderlecht-Kureghem
- SVK Studenten

Deze SVK's hebben huurwoningbestanden die variëren tussen 105 en 799 woningen, wat neerkomt op een totaal van 7.412 woningen in 2022.

De SVK's betalen aan de eigenaars een huurprijs die lager ligt dan de marktprijs; daartegenover staat dat de SVK's het vastgoed volledig beheren en de huurrisico's (leegstand, herstellen in de oorspronkelijke staat op het einde van de huurovereenkomst, kleine onderhoudswerken...) op zich nemen.

Les locataires, pour la plupart entrant dans les conditions du logement social, paient un loyer plus bas que le loyer versé au propriétaire, établi selon une grille inscrite dans l'arrêté du 17 décembre 2015.

Les AIS ont pour objectif de socialiser une partie du parc locatif privé bruxellois afin de permettre à des personnes à revenus modestes d'accéder à des logements de qualité et à loyer abordable.

Étape 2 : analyse

Le principal groupe-cible des AIS est constitué par les ménages disposant de revenus inférieurs au seuil requis pour accéder à un logement social. Éventuellement, un nombre limité de logements peuvent être loués à des ménages dont les revenus dépassent de 50 % maximum les revenus d'admission.

Les logements varient depuis un studio jusqu'à une maison 5 chambres et sont dispersés dans toute la Région de Bruxelles-Capitale. De cette manière, les logements peuvent convenir à un public le plus large possible. De ce fait, l'impact de ces Agences Immobilières Sociales est très positif et est particulièrement important pour ce public cible car il permet de palier à la pénurie des logements sociaux en Région bruxelloise.

En Belgique, les femmes gagnent en moyenne beaucoup moins que les hommes, elles ont une plus petite pension et sont surreprésentées dans les trois catégories qui sont les plus exposées à la précarité : les personnes isolées, les aînés et les familles monoparentales. À Bruxelles les femmes constituent plus de 80 % des familles monoparentales. En ce sens, on peut supposer qu'il y aura plus de femmes répondant aux critères d'accès au logement social que d'hommes, simplement parce qu'elles sont en moyenne plus pauvres et ont moins accès au marché locatif privé ou sont moins à même d'acheter leur propre maison ou appartement et doivent donc compter sur les logements fournis par les pouvoirs publics.

En toute logique, le public bénéficiaire des AIS devrait donc être composé d'une majorité de femmes.

Cependant quand on consulte les sites web des 24 AIS, force est de constater que tous ne mettent pas en ligne leur rapport annuel dans lequel on fait « un état des lieux » des finances, de la répartition des différents types de logements dont ils disposent, des différents types de ménages/locataires qui font appel à leur aide, etc. Suite à ce constat ; la Direction Etudes et Subventions de Bruxelles Logement a vérifié le dernier rapport d'activités disponible

De huurders, van wie het merendeel in aanmerking komt voor sociale huisvesting, betalen een lagere huur dan de huur die aan de verhuurder wordt betaald, op basis van een schaal die is vastgesteld in het besluit van 17 december 2015.

Het is de taak van de SVK's een deel van het Brusselse privéhuurwoningenbestand om te vormen tot sociale woningen, om het voor mensen met een bescheiden inkomen mogelijk te maken een kwaliteitsvolle woning te huren tegen een betaalbare huurprijs.

Fase 2 : analyse

De voornaamste doelgroep van de SVK's bestaat uit huishoudens met een inkomen dat onder de drempel ligt die vereist is om een sociale woning te kunnen huren. Een beperkt aantal woningen kan eventueel worden verhuurd aan huishoudens met een inkomen dat tot 50 % boven het in aanmerking komende inkomen ligt.

De woningen variëren van een studio tot een huis met 5 kamers en liggen verspreid over heel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Op die manier kunnen de woningen tegemoetkomen aan de noden van een zo groot mogelijk publiek. Daardoor is de impact van deze sociale verhuurkantoren heel positief, en in het bijzonder belangrijk voor deze doelgroep, want er kan worden verholpen aan het nijpende gebrek aan sociale woningen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In België verdienen vrouwen heel wat minder dan mannen, ze hebben gemiddeld een kleiner pensioen en zijn oververtegenwoordigd in de drie meest kwetsbare groepen : alleenstaanden, ouderen en eenoudergezinnen. In Brussel wordt meer dan 80 % van de eenoudergezinnen geleid door een vrouw. In die zin kan men veronderstellen dat meer vrouwen dan mannen in aanmerking komen voor sociale huisvesting, eenvoudigweg omdat ze gemiddeld armer zijn en minder toegang hebben tot de privéhuurmarkt, of omdat minder vrouwen dan mannen hun eigen huis of appartement kunnen kopen en dus moeten rekenen op huisvesting via de overheid.

Logischerwijs zouden de meeste begunstigden van de SVK's dan ook vrouwen moeten zijn.

Wanneer men echter de websites van de 24 SVK's bekijkt, moet men vaststellen dat ze niet allemaal hun jaarverslag online plaatsen, met daarin een stand van zaken over de financiën, het aantal van de verschillende soorten woningen waarover ze beschikken, de verschillende soorten huishoudens/huurders die op hen een beroep doen, enz. De Directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting heeft het laatste beschikbare activiteitenverslag van elk SVK

de chaque AIS (c.-à-d. celui de l'année 2021 pour 20 AIS et celui de l'année 2020 pour 4 autres AIS qui n'avaient pas encore introduit leur dossier justificatif 2021 au moment de l'analyse).

Il ressort de cet examen que :

- a) pour « les propriétaires de logements » la Direction Etudes et Subventions n'a trouvé aucune statistique genrée. Les seules statistiques faites pour les propriétaires concernent le type de propriétaire (Commune, CPAS, personne physique...).
 - b) pour « les locataires de logements » seules 18 des 24 AIS ont transmis les statistiques demandées. 2 AIS n'ont mentionné aucune statistique genrée (ou qu'on pourrait considérer comme telles) et 4 AIS ont mentionné des statistiques sur les compositions de ménage mais sans mention du genre.
- En ce qui concerne la forme et le détail des statistiques transmises ; ceux-ci varient d'une AIS à l'autre.
- c) l'arrêté ministériel du 19 juillet 2016 *portant exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 décembre 2015 organisant les agences immobilières sociales* ne détaille pas le degré de détails ou la forme qui sont attendus pour faire du gender budgetting.
 - d) Il n'y a aucune information relative aux activités de dimension genrée⁽¹⁹⁾ (activités qui visent à corriger les inégalités) qui ont été financées partiellement ou totalement sur cette allocation de base en 2022.

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

Dans l'arrêté ministériel du 19 juillet 2016 portant exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 décembre 2015 organisant les agences immobilières sociales on retrouve les dispositions suivantes :

« Art. 6 – **Le rapport d'activités** visé à l'article 13, § 3, alinéa 6, 3^e tiret de l'arrêté du Gouvernement doit contenir au moins les informations suivantes :

[...]

– Des statistiques de base anonymisées et genrées sur les occupants des logements et les concédants ; »

(19)Genre : ce terme permet de mettre en évidence les différences culturelles et sociétales entre hommes et femmes ; vêtements, apparence, compétences supposées, rôles attendus. Ces différences de genre évoluent tant dans le temps (historiquement) que dans l'espace (dans les différents pays, mais aussi en Belgique, selon l'âge, la culture, l'éducation etc.).

nagekeken (dat wil zeggen het verslag van 2021 voor 20 SVK's en dat van 2020 voor de vier andere SVK's die hun verantwoordingsdossier 2021 nog niet hadden ingediend op het moment van het onderzoek).

Uit dat onderzoek blijkt dat :

- a) voor de eigenaars van woningen de Directie Studie en Subsidies geen enkele genderstatistiek heeft gevonden. De enige eigenaarsstatistieken betreffen het type eigenaar (gemeente, OCMW, natuurlijke persoon...).
 - b) voor de huurders van woningen slechts 18 van de 24 SVK's de gevraagde statistieken hebben bezorgd. Twee SVK's hebben geen enkele genderstatistiek (of wat als zodanig zou kunnen worden beschouwd) vermeld en vier SVK's geven statistieken over de samenstelling van de huishoudens maar zonder gendervermelding.
- De vorm en de details van de bezorgde statistieken verschillen van het ene SVK tot het andere.
- c) het ministerieel besluit van 19 juli 2016 *houdende uitvoering van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 17 december 2015 houdende organisatie van de sociale verhuurkantoren* niet de mate van details of de vorm verduidelijkt die wordt verwacht om aan gender budgetting te doen.
 - d) er geen enkele informatie is met betrekking tot gendergerelateerde activiteiten⁽¹⁹⁾ (activiteiten gericht op het wegwerken van ongelijkheden) dewelke geheel of gedeeltelijk gefinancierd werden door op basis van deze basisallocatie in 2022.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In het besluit van 19 juli 2016 houdende uitvoering van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 17 december 2015 houdende organisatie van de sociale verhuurkantoren wordt het volgende bepaald :

« Art. 6 – **Het activiteitenverslag** bedoeld in artikel 13, § 3, 6^e lid, 3^e streepje van het Regeringsbesluit moet minstens volgende informatie bevatten :

[...]

– Basisstatistieken die anoniem zijn en volgens geslacht over de bewoners van de woningen en de cedenten ; »

(19)Gender : deze term verwijst naar de culturele en maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen ; kleding, voorkomen, veronderstelde vaardigheden, verwachte rollen. Deze genderverschillen evolueren zowel in tijd (historisch) als in ruimte (in verschillende landen, maar ook in België naargelang de leeftijd, cultuur, opleiding, enz.).

« Art. 8 – Pour l'ensemble des documents visés dans le présent chapitre, l'Administration établira des modèles de documents-type compatibles avec les logiciels informatiques courants. Dans tous les cas où la transmission de ces documents est requise conformément à l'arrêté du Gouvernement, l'utilisation des modèles-type établis par l'Administration est obligatoire. »

Sur la base de l'analyse des rapports annuels des AIS il est clair qu'il manque une cohésion, voire une standardisation dans les statistiques générées que Bruxelles Logement reçoit des AIS sur la base de l'article 6 de l'AM du 19 juillet 2016 à laquelle il faut remédier.

Après l'analyse des dépenses sur cette allocation de base, il est recommandé aux AIS d'inclure dans les prochains rapports annuels la liste des activités de dimension générée qui ont été financées partiellement ou totalement par des crédits de liquidation (crédit B) ou des crédits d'engagements (crédit C) de cette l'allocation de base avec mention du montant total concerné.

Étape 4 : plan d'action

Sur la base de l'Art.8 de l'AM du 19 juillet 2016 Bruxelles Logement a le pouvoir d'établir « des modèles de documents-type compatibles avec les logiciels informatiques courants ».

Il est recommandé que « l'Administration » - c.-à-d. Bruxelles Logement – établisse un modèle de document-type pour les « statistiques de base anonymisées et générées sur les occupants des logements et les concédants » afin d'être capable de faire du gender budgetting de l'AB 25.008.19.01.3122.

En première instance, la Direction Etudes et Subventions pourrait établir en concertation avec equal et la FEDAIS un projet de document standardisé de « statistiques de base anonymisées et générées sur les occupants des logements et les concédants ».

Le document standardisé de « statistiques de base anonymisées et générées sur les occupants des logements et les concédants » contiendra des données générées des bénéficiaires de l'AIS concernée ainsi que des concédants. La liste de ces données générées sera établi par la Direction Etudes et Subventions en concertation avec equal et la FEDAIS.

En deuxième instance ; c.-à-d. une fois qu'un projet de document est établi, il est recommandé qu'il soit soumis à la personne de contact du cabinet de tutelle pour validation.

« Art. 8 – Voor alle documenten bedoeld in dit hoofdstuk, stelt het Bestuur standaard-modeldocumenten op die met de gebruikelijke software verenigbaar zijn. In alle gevallen waarin het overeenkomstig het Regeringsbesluit verplicht is deze documenten over te maken, is het gebruik van de typedocumenten opgesteld door het Bestuur verplicht. »

Uit de analyse van de jaarverslagen van de SVK's blijkt duidelijk een gebrek aan cohesie, en aan een standaardisering in de genderstatistieken die Brussel Huisvesting ontvangt van de SVK's op basis van artikel 6 van het MB van 19 juli 2016, waaraan moet worden verholpen.

Na analyse van de uitgaven op basis van deze basisallocatie, wordt de SVK's aangeraden om in hun toekomstige jaarverslagen een lijst van gendergerelateerde activiteiten, dewelke geheel of gedeeltelijk gefinancierd werden door vereffeningskredieten (krediet B) of vastleggingskredieten (krediet C) van deze basisallocatie met vermelding van het desbetreffend bedrag, in te voegen.

Fase 4 : actieplan

Op basis van art. 8 van het MB van 19 juli 2016 heeft Brussel Huisvesting de bevoegdheid « standaard-modeldocumenten op [te stellen] die met de gebruikelijke software verenigbaar zijn ».

Het is aanbevolen dat het « Het Bestuur » - dat wil zeggen Brussel Huisvesting - een standaard-modeldocument opstelt voor « basisstatistieken die anoniem zijn en volgens geslacht over de bewoners van de woningen en de cedenten [opgesteld zijn] » om in staat te zijn aan gender budgetting van BA 25.008.19.01.3122 te doen.

In eerste instantie zou de Directie Studies en Subsidies, in samenspraak met equal en de FEDSVK een ontwerp van gestandaardiseerd document van « basisstatistieken », die geanonimiseerd zijn en volgens geslacht van de bewoners van de woningen en de cedenten opgesteld zijn, kunnen opstellen.

Het standaarddocument « basisstatistieken die anoniem zijn en volgens geslacht over de bewoners van de woningen en de cedenten » zal gendergegevens van de begunstigen van de betrokken SVK's en van de cedenten bevatten. De lijst van deze gendergegevens zal worden samengesteld door de Directie Studies en Subsidies in samenspraak met equal en de FEDSVK.

In tweede instantie, t.t.z. eenmaal het ontwerp van document opgesteld is, is het aangewezen dat het voor validatie aan de contactpersoon van het voorgedijkabinet zal worden voorgelegd.

Bruxelles logement en collaboration avec les AIS vont identifier l'ensemble des activités de dimension genrée qui sont ou seront partiellement ou totalement financées par des crédits de liquidation (crédit B) ou des crédits d'engagements (crédit C) de l'allocation de base 25.008.19.01.3122 avec mention du montant concerné.

Étape 5 : suivi et monitoring

Dès que le document-type aura été validé, il pourra être mis en application pour des arrêtés de subventions approuvés après cette validation.

Il est recommandé que la vérification de la mise en œuvre du document finalisé se fasse dans le courant de l'année suivant sa mise en œuvre. Cette vérification pourra se faire par la FEDAIS et la Direction Etudes et Subventions de Bruxelles Logement.

Pour garantir l'application de l'article 6 de l'AM du 19 juillet 2016 portant exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 décembre 2015 organisant les agences immobilières sociales, les arrêtés de subvention pourront stipuler que les AIS devront restituer leur subvention en cas d'un non-respect des obligations contenues dans cet article 6.

Vérifier la mise en œuvre du plan d'action dans le cadre du processus de gender budgeting à partir de 2023.

Conclusion :

Après analyse de cette allocation de base, il nous semble approprié de maintenir la catégorie 3 de cette allocation de base analysée.

AB 25.008.34.02.3300

Intitulé : Subventions de fonctionnement aux organismes et groupements agréés qui s'occupent de la politique sociale du logement ou qui y contribuent par l'action intégrée ou le partenariat avec d'autres acteurs publics (AIPL disposant d'agrément). Secteur 15-ICN

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022)

Montant : 2.378.000,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

Brussel Huisvesting zal in samenwerking met de SVK het geheel van de gendergerelateerde activiteiten identificeren die geheel of gedeeltelijk gefinancierd worden of zullen worden door vereffeningskredieten (krediet B) of vastleggingskredieten (krediet C) van de basisallocatie 25.008.19.01.3122 met vermelding van het desbetreffend bedrag.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Eens het standaarddocument gevalideerd zal zijn, kan het in gebruik genomen worden in het kader van de subsidiebesluiten die na deze validatie worden goedgekeurd.

Het is aanbevolen dat het gebruik van het gefinaliseerde document in de loop van het jaar volgend op de invoering zal worden gecontroleerd. Deze controle kan gebeuren door de FEDSVK en de Directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting.

Om de toepassing van artikel 6 van het MB van 19 juli 2016 houdende uitvoering van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 17 december 2015 houdende organisatie van de sociale verhuurkantoren te garanderen, kunnen de subsidiebesluiten bepalen dat de SVK's hun subsidie moeten terugbetalen bij niet-naleving van de verplichtingen vervat in dit artikel 6.

De uitvoering van het actieplan nagaan in het kader van het genderbudgetingsoefening 2023.

Besluit :

Na analyse van deze basisallocatie, lijkt het aangewezen om deze in categorie 3 te behouden.

BA 25.008.34.02.3300

Titel : Werkingstoelagen aan de instellingen en groeperingen die zich met sociaal huisvestingsbeleid bezighouden of daartoe bijdragen via geïntegreerde actie of via partnerschap met andere publieke actoren (erkende VIH's). Sector 15 - INR

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23-02-2022)

Bedrag : 2.378.000,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene directie

Proces of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Gestionnaire : Valérie DUMONT, Assistant
vdumont@sprb.brussels
- Correspondant genre : Eddy Boomputte, Premier Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Depuis plusieurs années, environ un tiers des Bruxellois dispose d'un revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté, et ce avant la crise du coronavirus. Ce pourcentage est nettement plus élevé que dans les deux autres régions. En effet, en Région bruxelloise, le pourcentage de la population vivant sous le seuil de risque de pauvreté (31 %) est significativement plus élevé qu'en Flandre (10 %) et en Wallonie (18 %).

Le taux de risque de pauvreté des enfants et des adolescents (0-17 ans) est encore plus élevé, ce qui témoigne des difficultés financières que rencontrent un grand nombre de familles avec enfants en Région bruxelloise : 41 % des enfants en Région bruxelloise vivent dans un ménage dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté, contre 12 % en Flandre et 22 % en Wallonie. Les familles monoparentales et ménages avec trois enfants ou plus présentent des taux de risque de pauvreté particulièrement élevés (respectivement 46 % et 56 % en Région bruxelloise)⁽²⁰⁾.

Un des instruments à la disposition du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire l'impact de la pauvreté sur la possibilité de trouver un logement convenable est l'insertion par le logement de personnes en situation de précarité sociale au moyen des Associations d'Insertion Par le Logement (AIPL). Ces associations peuvent obtenir un agrément selon les conditions fixées par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 juillet 2016 relatif à l'octroi de subsides au bénéfice d'associations œuvrant à l'insertion par le logement.

Ce même arrêté stipule dans son article 2 les missions principales d'une AIPL comme suit :

Art. 2. Les AIPL poursuivent comme objectif l'insertion par le logement de personnes en situation de précarité sociale. Cet objectif se traduit par la poursuite d'une ou plusieurs des missions de base suivantes :

- 1° l'accueil, la formation, l'information ou la délivrance de conseils en matière de logement ;
- 2° l'offre d'un hébergement au profit d'occupants précarisés ;

⁽²⁰⁾Baromètre social Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2020, p.25.

- Beheerder : Valérie DUMONT, Assistent
vdumont@sprb.brussels
- Gendercorrespondent : Eddy Boomputte, Eerste Attaché
e-mail : eboomputte@gob.brussels

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

Al verscheidene jaren heeft ongeveer een derde van de Brusselaars een inkomen dat onder de armoederisicodrempel ligt, en dat was de situatie vóór de coronacrisis. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan in de andere twee gewesten. In het Brusselse Gewest is het percentage van de bevolking dat onder de armoederisicodrempel leeft veel hoger (31 %) dan in Vlaanderen (10 %) en Wallonië (18 %).

De armoederisicograad voor kinderen en adolescenten (0-17 jaar) ligt nog hoger, wat de financiële moeilijkheden weerspiegelt waarmee een groot aantal gezinnen met kinderen in het Brussels Gewest te kampen heeft : 41 % van de kinderen in het Brussels Gewest leeft in een gezin met een inkomen onder de armoederisicodrempel, tegenover 12 % in Vlaanderen en 22 % in Wallonië. Bij eenoudergezinnen en gezinnen met drie of meer kinderen liggen de armoederisicopercentages bijzonder hoog (respectievelijk 46 % en 56 % in het Brussels Gewest)⁽²⁰⁾.

Een van de instrumenten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om de impact van armoede op het vinden van een degelijke woning te beperken, is de integratie via huisvesting van mensen die zich in een maatschappelijk kwetsbare situatie bevinden, en dit door Verenigingen voor Integratie via Huisvesting (VIH's). Deze verenigingen kunnen een erkenning krijgen volgens de voorwaarden van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 juli 2016 betreffende de toekenning van subsidies aan verenigingen die ijveren voor de integratie via de huisvesting.

In artikel 2 van dit besluit worden de belangrijkste opdrachten van een VIH als volgt omschreven :

Art. 2. De VIH streven als doel de integratie via de huisvesting na van personen die zich in een situatie bevinden van sociale onzekerheid. Deze doelstelling krijgt vorm door het nastreven van een of meerdere van de volgende basisopdrachten :

- 1° opvang, opleiding, informatie of verstrekking van advies inzake huisvesting ;
- 2° opvangaanbod ten behoeve van bestaansonzekere bewoners ;

⁽²⁰⁾Sociale Barometer, Brussels armoederapport 2020.

- 3° l'aide active à la recherche ou au maintien d'un logement ;
- 4° l'aide sur demande des occupants précarisés et à leur profit, à l'amélioration de la qualité (sécurité, salubrité et équipement) du logement, de son accessibilité financièrement ou de son adaptation au handicap. Le Ministre précise les formes que cette aide peut prendre ;
- 5° le développement de projets et d'outils spécifiques en matière de logement au profit de personnes en difficulté pour accéder à un logement de qualité à prix abordable ;
- 6° la défense des intérêts et la représentation de publics spécifiques ;
- 7° l'assistance juridique ainsi que le soutien et la mise en œuvre de procédures de médiation ou de conciliation dans le cadre de contentieux locatifs ;
- 8° Le développement d'actions de promotion du droit au logement en ce compris la collecte, la rédaction et la communication d'analyses et le soutien, l'accompagnement et la mise en réseau de personnes morales ou physiques développant des actions en faveur du droit au logement.

Pour aider ces AIPL, une subvention leur est octroyée annuellement par la Région de Bruxelles-Capitale aux AIPL agréées pour la réalisation de leurs missions pour une période de trois ans.

En 2022, 47 associations reconnues en tant qu'AIPL ont reçu un subside de fonctionnement sur la base de l'arrêté du 7 juillet 2016. Ces subventions de fonctionnement sont payées à charge de 3 allocations de base du budget régional. Une de ces 3 allocations de base est l'AB 25.008.34.02.3300, laquelle servira à payer les subventions de fonctionnement de 30 AIPL en 2022.

Les autres subventions pour les autres AIPL sont payées à charge des allocations de base 25.008.38.02.3132 et 25.008.19.03.3122.

Afin d'améliorer l'efficacité du secteur, une étude d'analyse du secteur AIPL a été réalisée en 2020-2021. Sur la base des résultats de cette étude, des recommandations ont été émises, non seulement pour rédiger un nouveau rapport d'activités, mais aussi pour faire évoluer les missions des AIPL ainsi que leur financement. Avec les AIPL, le cabinet de la Secrétaire d'État réfléchira à comment mettre en œuvre ces recommandations afin d'assurer les missions de celles-ci.

Concernant le nouveau rapport d'activités type, celui-ci permettra aux AIPL de « justifier » leur financement mais il

- 3° actieve hulp bij de zoektocht of het behoud van een woning ;
- 4° steun op vraag van de bestaansonzekere bewoners en te hunner voordeel voor de verbetering van de kwaliteit (veiligheid, gezondheid en uitrusting) van de woning, van de financiële toegankelijkheid van de steun of van de aanpassing van de woning aan de handicap. De minister omschrijft nader de vormen die deze steun kan aannemen ;
- 5° de ontwikkeling van specifieke projecten en instrumenten inzake huisvesting ten behoeve van personen in moeilijkheden om aan een betaalbare prijs toegang tot een kwaliteitsvolle woning te bekommen ;
- 6° de verdediging van belangen en de vertegenwoordiging van specifieke doelgroepen ;
- 7° juridische bijstand en ook ondersteuning en het inleiden van bemiddelings- of verzoeningsprocedures in het kader van huurgeschillen ;
- 8° de ontwikkeling van initiatieven ter promotie van het recht op huisvesting, met inbegrip van het verzamelen, het opstellen en het meedelen van onderzoeken en de ondersteuning, de begeleiding en het in netwerk brengen van rechtspersonen of natuurlijke personen die initiatieven ten behoeve van het recht op huisvesting tot stand brengen.

Om deze VIH's te helpen, kent het Brussels Hoofdstedelijk Gewest jaarlijks een subsidie toe aan erkende VIH's voor de uitvoering van hun opdrachten, voor een periode van drie jaar.

In 2022 ontvingen 47 als VIH erkende verenigingen een werkingssubsidie op basis van het besluit van 7 juli 2016. Deze werkingssubsidies worden betaald ten laste van 3 basisallocaties van de gewestbegroting. Een van deze 3 basisallocaties is BA 25.008.34.02.3300, die zal worden gebruikt om de werkingssubsidies voor 30 VIH's in 2022 te betalen.

De overige subsidies voor de andere VIH's worden betaald ten laste van de basisallocaties 25.008.38.02.3132 en 25.008.19.03.3122.

Om de efficiëntie van de sector te verbeteren, werd in 2020-2021 een analysestudie van de VIH-sector uitgevoerd. Op basis van de resultaten van deze studie werden aanbevelingen gedaan, niet alleen om een nieuw activiteitenverslag op te stellen, maar ook om de opdrachten van de VIH's en hun financiering te doen evolueren. Samen met de VIH's zal het kabinet van de staatssecretaris nadenken over de manier waarop de aanbevelingen worden gevolgd teneinde de opdrachten van de VIH's te vervullen.

Dankzij het nieuwe modelactiviteitenverslag zullen de VIH's hun financiering kunnen « verantwoorden », maar

permettra également de recueillir des données chiffrées sur les bénéficiaires et sur le type d'aide dont ils ont besoin. Toujours dans l'objectif de mieux orienter les missions de ces associations et de leur permettre de proposer un accompagnement approfondi à leur public et de les aider ainsi à s'insérer au mieux dans un logement.

Étape 2 : analyse

Les 30 AIPL qui bénéficient d'une subvention payée sur la base de l'AB 25.008.34.02.3300 ont tous un site web contenant des informations sur leurs missions et font état de leur historique respectif. Le rapport d'activité permet d'avoir une vue globale sur le public cible des AIPL. Mais si grâce à ce rapport nous disposons de données quantitatives et qualitatives sur la composition familiales des bénéficiaires et leur source de revenus, nous manquons de données sur la composition sexuée de ces groupes cibles genrés et chiffrées précises sur les groupes cibles. À l'heure actuelle, le rapport d'activité ne propose donc pas aux AIPL de définir son public cible à travers des statistiques genrées.

L'étude d'évaluation du secteur menée par le prestataire externe, Isis Consult, en 2020-2021 a mis en évidence une très grande diversité tant dans les services offerts par les AIPL que dans les publics cibles visés par ces AIPL. Cependant, l'étude ne révèle pas de chiffres genrés des bénéficiaires des AIPL. Elle a néanmoins révélé que les profils des bénéficiaires aidés par les AIPL sont :

- Des personnes isolées (49 %)
- Des couples avec enfants (21 %)
- Des familles monoparentales (16 %)
- Des couples sans enfants (6 %)

Il serait intéressant de croiser ces données avec le genre et l'âge de la personne. En effet, vu le taux de précarité des femmes, il serait par exemple logique que celles-ci se retrouvent majoritairement dans la catégorie « isolés » des bénéficiaires des AIPL. De même, à Bruxelles les familles monoparentales sont dirigées à 86 % par des femmes.

Suite à l'évaluation menée, un nouveau rapport activité type a été rédigé lors du comité d'accompagnement AIPL avec les associations représentant le secteur des AIPL. Malheureusement celui-ci ne reprend pas la question du genre. Le rapport d'activité reprend le type de demande des bénéficiaires (recherche de logement, insalubrité, montant du loyer, conflit...). Le genre n'est pas mentionné en tant que tel dans la description des bénéficiaires. Néanmoins, la catégorie famille monoparentales est proposée dans la répartition par type de ménage. Mais il n'y est pas fait distinction du genre de la personne à la tête de ces familles

kunnen ook cijfergegevens worden ingezameld over de begunstigen en over het soort hulp dat ze nodig hebben. Het doel is de opdrachten van deze verenigingen beter te sturen en ervoor te zorgen dat ze hun publiek een gedegen begeleiding kunnen bieden en hen kunnen helpen bij het zoeken naar huisvesting.

Fase 2 : analyse

De 30 VIH's die een subsidie ontvangen op basis van BA 25.008.34.02.3300 hebben allemaal een website met informatie over hun opdrachten en hun geschiedenis. Het activiteitenverslag geeft een overzicht van de doelgroep van de VIH's. Hoewel het verslag kwantitatieve en kwalitatieve gegevens bevat over de gezinssamenstelling van de begunstigen en hun inkomstenbron, ontbreken echter gegevens over de naar geslacht opgesplitste samenstelling van deze doelgroepen en precieze cijfers over de doelgroepen. Het activiteitenverslag geeft momenteel de VIH's niet de mogelijkheid om hun doelgroep te bepalen aan de hand van genderstatistieken.

De evaluatie van de sector die de externe dienstverlener, Isis Consult, in 2020-2021 heeft uitgevoerd, heeft een zeer grote diversiteit aan het licht gebracht, zowel in het dienstenaanbod als in de doelgroepen van de VIH's. De studie geeft echter geen genderspecifieke gegevens van de begunstigen van de VIH's. Uit de studie bleek wel dat de profielen van de begunstigen van de VIH's de volgende zijn :

- Alleenstaanden (49 %)
- Koppels met kinderen (21 %)
- Eenoudergezinnen (16 %)
- Koppels zonder kinderen (6 %)

Het zou interessant zijn om deze gegevens te kruisen met de gegevens over het geslacht en de leeftijd van de persoon. Gezien de armoedegraad bij vrouwen zou het immers logisch zijn dat zij in de meerderheid zijn in de categorie « alleenstaanden » onder de begunstigen van de VIH's. Zo is in Brussel bij 86 % van de eenoudergezinnen een vrouw het gezinshoofd.

Naar aanleiding van de evaluatie werd tijdens het VIH-begeleidingscomité met de verenigingen die de VIH-sector vertegenwoordigen een nieuw standaardactiviteitenverslag opgesteld. Jammer genoeg komt in dit verslag de genderdimensie niet aan bod. Het activiteitenverslag omvat het soort verzoek van de begunstigen (zoektocht naar een woning, ongezonde woning, huurbedrag, conflict...) In de beschrijving van de begunstigen wordt het gender niet als zodanig vermeld. De categorie eenoudergezinnen wordt wel voorgesteld bij de uitsplitsing per type gezin. Er wordt echter geen onderscheid gemaakt in het geslacht van het

monoparentales. Les ménages sont ensuite classés par la nature de leurs revenus et par leur statut résidentiel (sans domicile fixe, locataires privé ou public, propriétaires).

Le genre des bénéficiaires n'est donc pas mentionné dans le nouveau rapport d'activité type. Mais celui-ci bénéficie d'une « période d'essai ». Il a en effet été coconstruit entre l'administration et les représentants des AIPL sur la base de l'étude d'ISIS Consult. Les AIPL ont utilisé pour la première fois ce rapport cette année mais le rapport pourra évidemment être soumis à des modifications. Après en avoir discuté avec les comités représentant les AIPL, il a été décidé d'ajouter la récolte de données générées dans le rapport d'activité. Les modifications seront prochainement ajoutées au rapport afin d'avoir un état des lieux précis du genre des bénéficiaires, tout comme de leur situation familiale ou économique.

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

Au vu de l'analyse effectuée, il apparaît qu'il est nécessaire de mettre en place un processus de récolte de données générées.

Comme déjà mentionné ; une étude d'analyse du secteur AIPL a été réalisée en 2020-2021. Une des recommandations était la mise en application d'un rapport d'activités type. Ce nouveau rapport permettra de mieux appréhender les données reçues par les AIPL et notamment d'analyser plus concrètement le public cible et les bénéficiaires des AIPL. Le rapport sera modifié et les données générées seront ajoutées au rapport afin d'encore mieux prendre connaissance du public et ainsi permettre aux AIPL de développer des projets spécifiques pour ces publics et d'améliorer davantage leur accompagnement.

Une instance spécialisée et/ou equal.brussels pourraient développer un canevas pour un reporting spécifique dans le cadre du Gender budgetting et qui pourrait être intégré dans le rapport d'activité des AIPL.

Dans ce reporting on pourrait par exemple examiner les questions suivantes :

- Combien de personnes précarisées ont été accompagnées / aidées annuellement par les 30 AIPL ?
- Combien d'hommes/femmes/couples précarisés ont été accompagnés / aidés annuellement par les 30 AIPL ?
- Croiser cette information avec les données :
 - homme-femme avec / sans enfants ;
 - homme avec / sans enfants ;
 - femme avec : sans enfants ;

gezinshoofd van deze eenoudergezinnen. De gezinnen worden vervolgens ingedeeld volgens de aard van hun inkomen en volgens hun woonstatus (zonder vaste verblijfplaats, private of openbare huurder, eigenaar).

Het geslacht van de begunstigden wordt dus niet vermeld in het nieuwe standaardactiviteitenverslag. Het verslag heeft echter een « proefperiode ». Het werd gezamenlijk opgesteld door het bestuur en de vertegenwoordigers van de VIH's op basis van de studie van ISIS Consult. De VIH's hebben het verslag dit jaar voor het eerst gebruikt, maar er kunnen uiteraard nog wijzigingen aan worden aangebracht. Na bespreking met de comités die de VIH's vertegenwoordigen, werd besloten de genderspecifieke gegevens toe te voegen aan het activiteitenverslag. De wijzigingen zullen binnenkort aan het verslag worden toegevoegd om een nauwkeurig beeld te krijgen van het gender van de begunstigden en van hun gezins- en economische situatie.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Uit de analyse blijkt dat er behoefte is aan een genderspecifieke gegevensinzameling.

Zoals reeds vermeld werd in 2020-2021 een analysestudie van de VIH-sector uitgevoerd. Een van de aanbevelingen was de toepassing van een standaardactiviteitenverslag. Dit nieuwe verslag geeft een beter inzicht in de door de VIH's ontvangen gegevens en maakt het mogelijk om het doelpubliek en de begunstigden van de VIH's concreter te analyseren. Het verslag zal worden gewijzigd en er zullen genderspecifieke gegevens worden toegevoegd om een beter inzicht te krijgen in het publiek en er zo voor te zorgen dat de VIH's specifieke projecten kunnen uitwerken voor dit publiek en hun begeleiding nog kunnen verbeteren.

Een gespecialiseerde instantie en/of equal.brussels zou een schema kunnen opstellen voor een specifieke reporting in het kader van genderbudgetting, dat in het activiteitenverslag van de VIH's zou kunnen worden opgenomen.

In deze reporting kunnen bijvoorbeeld de volgende vragen worden onderzocht :

- Hoeveel personen in een precaire situatie werden jaarlijks begeleid / geholpen door de 30 VIH's ?
- Hoeveel mannen/vrouwen/koppels in een precaire situatie werden jaarlijks begeleid / geholpen door de 30 VIH's ?
- Deze informatie kan dan worden gekruist met de volgende gegevens :
 - Man-vrouw met of zonder kinderen ;
 - Man met of zonder kinderen ;
 - Vrouw met of zonder kinderen ;

- étudiants avec / sans enfants ;
- le nombre de chambres.
- Croiser avec la commune de résidence
- Croiser avec la fourchette de revenu
- Croiser avec le nombre d'enfants

Sur la base des données récoltées, il sera possible de faire une analyse approfondie du public cible des AIPL et identifier les groupes les plus à risques.

Après l'analyse des dépenses sur cette allocation de base, il est recommandé aux AIPL d'inclure dans les prochains rapports annuels la liste des activités de dimension genrée qui ont été financées partiellement ou totalement par des crédits de liquidation (crédit B) ou des crédits d'engagements (crédit C) de cette l'allocation de base avec mention du montant total concerné.

Étape 4 : plan d'action

La mise en place d'un processus de récolte de données pourrait être organisé au niveau de la Direction Etudes et Subvention de Bruxelles Logement en collaboration avec equal.brussels.

Ce processus de récolte de données aurait comme but l'établissement d'un ou de plusieurs projets de tableaux avec des données genrées qui devraient faire partie des rapports d'activités des AIPL.

Une fois que ce ou ces projets de tableaux seront établis, il est recommandé qu'ils soient soumis à la personne de contact du cabinet de tutelle pour validation.

Bruxelles logement en collaboration avec les AIPL vont identifier l'ensemble des activités de dimension genrée qui sont ou seront partiellement ou totalement financées par des crédits de liquidation (crédit B) ou des crédits d'engagements (crédit C) de l'allocation de base 25.008.34.02.3300 avec mention du montant concerné.

Étape 5 : suivi et monitoring

Une fois que le(s) tableau(x) sera (seront) validés, il pourra (ils pourront) être mis en application par des arrêtés de subventions approuvés après cette validation.

Il est recommandé que la vérification de la mise en œuvre (des) tableau(x) finalisé(s) se fasse dans le courant de l'année suivant la mise en œuvre. Cette vérification pourra se faire par la Direction Études et Subventions de Bruxelles Logement.

- Studenten met of zonder kinderen ;
- het aantal slaapkamers.
- Kruising met de woongemeente
- Kruising met de inkomensvork
- Kruising met het aantal kinderen

Aan de hand van de verzamelde gegevens kan een grondige analyse van de doelgroep van de VIH's worden gemaakt en kan worden vastgesteld welke de belangrijkste risicogroepen zijn.

Na de analyse van de uitgaven op deze basisallocatie wordt aanbevolen dat de VIH's in toekomstige jaarverslagen de lijst opnemen van genderspecifieke activiteiten die geheel of gedeeltelijk zijn gefinancierd met vereffeningskredieten (B-krediet) of vastleggingskredieten (C-krediet) uit deze basisallocatie, met vermelding van het totale bedrag dat daarmee gemoeid is.

Fase 4 : actieplan

De uitvoering van een gegevensinzamelingsproces zou kunnen worden georganiseerd door de Directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting, in samenwerking met equal.brussels.

Het doel van deze gegevensinzameling zou zijn om een of meer ontwerptabellen met gendergegevens op te stellen die dan zou worden opgenomen in de activiteitenverslagen van de VIH's.

Zodra de ontwerptabel(s) is (zijn) opgesteld, wordt aanbevolen deze ter validering voor te leggen aan de contactpersoon van het bevoegde kabinet.

Brussel Huisvesting zal in samenwerking met de VIH's alle genderspecifieke activiteiten bepalen die gedeeltelijk of volledig gefinancierd worden of zullen worden door vereffeningskredieten (B-krediet) of vastleggingskredieten (C-krediet) van basisallocatie 25.008.34.02.3300 met vermelding van het bedrag.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Zodra de tabel(len) is (zijn) gevalideerd, kan (kunnen) deze worden toegepast door middel van subsidiebesluiten die na deze validering worden goedgekeurd.

Aanbevolen wordt om de toepassing van de definitieve tabel(len) in het jaar na de implementatie ervan te controleren. Deze controle kan worden uitgevoerd door de Directie Studies en Subsidies van Brussel Huisvesting.

Conclusion :

Après analyse de cette allocation de base, il nous semble approprié de maintenir la catégorie 3 de l'allocation de base analysée.

AB 25.008.31.05.3432

Intitulé : Transfert de revenus aux particuliers dans le cadre de l'allocation loyer encadrée et généralisée

(Ordonnance du 24 décembre 2021 contenant le Budget général des Dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'année budgétaire 2022 - MB 23-02-2022)

Montant : 29.413.000,00 euros

Administration concernée : Bruxelles Logement

Direction concernée : Direction Générale

Processus ou politique : Logement

Personnes responsables :

- Gestionnaire : Olivier De Crem, Eerste Attaché odecrem@sprb.brussels

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

Une aide dans le loyer par la Région de Bruxelles-Capitale a été introduite en 2004 dans le Code bruxellois du Logement par le biais de l'article 131 lequel stipulait que :

« La Région peut accorder aux ménages, aux conditions déterminées par le Gouvernement et dans les limites des crédits inscrits à cette fin au budget régional, une intervention dans le loyer. » (Ordonnance du 1^{er} avril 2004 complétant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement).

Cette disposition de l'art. 131 a été mis en pratique pour la première fois par l'AGRBC du 6 mars 2008 instituant une allocation loyer.

Actuellement la Région attribue une « allocation loyer » sur la base de l'AGRBC du 15 juillet 2021 instituant une allocation de loyer. Cet arrêté stipule dans son article 2 que :

« Dans les limites des crédits inscrits à cette fin au budget des dépenses de la Région de Bruxelles-Capitale, une allocation de loyer peut être accordée. »

Cet arrêté fixe entre autres aussi :

- les conditions d'octroi,
- les montants et la périodicité de l'allocation de loyer

Besluit :

Na analyse van deze basisallocatie lijkt het ons gepast om categorie 3 van de geanalyseerde basisallocatie te behouden.

BA 25.008.31.05.3432

Titel : Overdracht van inkomsten aan particulieren in het kader van de veralgemeende, omkaderde huurtoelage

(Ordonnantie van 24 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het begrotingsjaar 2022 - BS 23-02-2022)

Bedrag : 29.413.000,00 euro

Betrokken bestuur : Brussel Huisvesting

Betrokken directie : Algemene directie

Proces of beleid : Huisvesting

Verantwoordelijken :

- Beheerder : Olivier De Crem, Eerste Attaché odecrem@sprb.brussels

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

In 2004 werd in de Brusselse Huisvestingscode voorzien in huurhulp door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via artikel 131, dat het volgende bepaalde :

« Het Gewest kan aan de gezinnen een tegemoetkoming in de huur toekennen onder de voorwaarden die de Regering vaststelt en binnen de perken van de kredieten die hiertoe op de gewestbegroting zijn ingeschreven. » (ordonnantie van 1 april 2004 tot aanvulling van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingscode).

Deze bepaling van artikel 131 is voor het eerst in de praktijk gebracht bij BBHR van 6 maart 2008, waarbij een huurtoelage is ingesteld.

Momenteel kent het Gewest een « huurtoelage » toe op basis van het BBHR van 15 juli 2021 tot vaststelling van een huurtoelage. Artikel 2 van dit besluit bepaalt het volgende :

« Binnen de beperkingen van de kredieten die hiervoor ingeschreven zijn in de uitgavenbegroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan een huurtoelage worden toegekend. »

Dat besluit bepaalt onder meer ook :

- de toekenningsvoorwaarden,
- de bedragen en periodiciteit van de huurtoelage

- la procédure d'introduction des demandes par le citoyen et traitées par l'administration,
- le renouvellement de l'octroi de l'allocation de loyer
- la procédure de recours contre une décision de l'administration.

Une attention particulière est mise sur les familles monoparentales pour lesquelles la majoration pour enfant à charge est plus élevée (art.4§ 3).

Dans le contexte de l'analyse genre ; il est important de regarder ce que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a déterminé comme conditions d'octroi dans l'article 3.

Cet article 3 stipule que :

« Art. 3. § 1^{er}. L'allocation de loyer est octroyée au demandeur qui, au jour de l'introduction de sa demande, respecte les conditions reprises au présent article.

§ 2. Conditions relatives au demandeur :

- 1° le demandeur fait partie d'un ménage qui dispose de revenus inférieurs ou égaux aux seuils définis au § 4 ;
- 2° le demandeur doit être âgé de 18 ans au moins, être émancipé ou mineur mis en autonomie ;
- 3° aucun des membres du ménage du demandeur ne possède en pleine propriété, en emphytéose, en superficie ou en usufruit, un bien immobilier affecté au logement ou à un usage professionnel, en Belgique et à l'étranger ;
- 4° le demandeur est inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers et domicilié à l'adresse du logement pris en location ;
- 5° le demandeur est inscrit comme personne de référence dans la Base de données régionale et bénéficie de minimum 6 titres de priorité tels que définis à l'article 8 de l'arrêté locatif ;
- 6° par dérogation à la disposition précédente, le demandeur chef de famille monoparentale doit être inscrit comme personne de référence dans la Base de données régionale et bénéficier de minimum 2 titres de priorité tels que définis à l'article 8 de l'arrêté locatif ;
- 7° le demandeur ne peut pas avoir bénéficié auparavant de l'allocation visée à l'article 2 ;
- 8° aucun des membres du ménage du demandeur ne peut, au jour de l'introduction de la demande, bénéficier d'une intervention dans le loyer octroyée en exécution des articles 11, § 1, 165 et/ou 166 de l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement.

- de procedure voor de indiening van aanvragen door de burger en de behandeling door het bestuur,
- de hernieuwing van de toekenning van de huurtoelage
- de procedure voor het instellen van een beroep tegen een beslissing van het bestuur.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan eenoudergezinnen voor wie de verhoging voor kinderen ten laste groter is (art. 4, § 3).

In het kader van de genderanalyse is het belangrijk te kijken naar wat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering in artikel 3 als toekenningvoorwaarden heeft bepaald.

Dit artikel bepaalt het volgende :

« Art. 3. § 1. De huurtoelage wordt toegekend aan de aanvrager die, op de dag van de indiening van zijn aanvraag, voldoet aan de voorwaarden in dit artikel.

§ 2. Voorwaarden met betrekking tot de aanvrager :

- 1° de aanvrager maakt deel uit van een gezin dat beschikt over inkomsten die lager zijn dan of gelijk zijn aan de drempels bepaald in § 4 ;
- 2° de aanvrager moet minstens 18 jaar zijn, ontvoogd minderjarige zijn of begeleid zelfstandig wonend minderjarige zijn ;
- 3° geen enkel lid van het gezin van de aanvrager bezit, in volle eigendom, in erfpacht, opstalrecht of in vruchtgebruik, een onroerend goed, bestemd voor huisvesting of professioneel gebruik, in België en in het buitenland ;
- 4° de aanvrager is ingeschreven in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister en gedomicilieerd op het adres van de gehuurde woning ;
- 5° de aanvrager is als referentiepersoon ingeschreven in de Gewestelijke gegevensbank, en geniet van ten minste 6 voorkeurrechten zoals bepaald in artikel 8 van het Huurbesluit ;
- 6° in afwijking van voorgaande bepaling moet de aanvrager-gezinshoofd van een éénoudergezin ingeschreven zijn als referentiepersoon in de Gewestelijke gegevensbank en genieten van ten minste 2 voorkeurrechten zoals bepaald in artikel 8 van het Huurbesluit ;
- 7° de aanvrager mag niet reeds genoten hebben van een toelage zoals bedoeld in artikel 2 ;
- 8° geen enkel lid van het gezin van de aanvrager mag, op de dag waarop de aanvraag wordt ingediend, genieten van een tussenkomst of tegemoetkoming in de huur in uitvoering van artikels 11, § 1, 165 en/of 166 van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingscode.

§ 3. Conditions relatives au logement pris en location :

- 1° le logement est loué moyennant un contrat de bail de résidence principale, au nom du demandeur, ou du bénéficiaire, de son conjoint ou de son cohabitant légal ;
- 2° le logement est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- 3° le logement n'est pas géré par une Société Immobilière de Service Public ou une agence immobilière sociale ;
- 4° le logement n'appartient pas à un parent ou allié jusqu'au 2^e degré du demandeur ou d'un des membres de son ménage ;
- 5° le logement n'est pas assimilé à du logement social d'un opérateur immobilier public pour lequel le demandeur bénéficie d'un loyer socialisé calculé selon les dispositions appliquées dans le logement social.

§ 4. Conditions relatives aux revenus :

- 1° les revenus du ménage des demandeurs visés à l'article 3, § 2, 5°, doivent être inférieurs ou égaux aux seuils repris à l'article 14, § 1^{er}, de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale :
 - pour un ménage composé d'une seule personne, le seuil applicable est celui repris au 2° ;
 - pour un ménage composé de plus d'une personne, le seuil applicable est celui repris au 3°.
- 2° les revenus du ménage des demandeurs visés à l'article 3, § 2, 6°, doivent être inférieurs ou égaux aux seuils repris à l'article 21 de l'arrêté royal du 15 janvier 2014 relatif à l'intervention majorée de l'assurance visée à l'article 37, § 19, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Le seuil applicable est le plafond de base, indexé, non-majoré.

- 3° Les montants des seuils visés aux 1° et 2° sont ceux d'application au jour de l'introduction de la demande initiale, et, en cas de renouvellement, ceux applicables au premier jour qui suit la période échue.
- 4° Les revenus pris en compte au moment de l'introduction de la demande initiale, et en cas de renouvellement, pour vérifier s'ils sont inférieurs ou égaux aux montants des seuils visés aux 1° et 2°, sont les revenus des membres du ménage perçus pendant l'antépénultième année précédant l'année de référence, tels que repris sur leurs avertissements-extraits de rôle respectifs.

§ 3. Voorwaarden met betrekking tot de woning die gehuurd wordt :

- 1° de woning wordt gehuurd door middel van een huur-overeenkomst van hoofdverblijfplaats op naam van de aanvrager, of van de begunstigde, diens echtgen(o)t(e) of diens wettelijke samenwonende ;
- 2° de woning is gelegen op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- 3° de woning wordt niet beheerd door een Openbare Vastgoedmaatschappij of een sociaal verhuurkantoor ;
- 4° de woning behoort niet toe aan een ouder of verwant tot de 2de graad van de aanvrager of van één van de leden van zijn gezin ;
- 5° de woning wordt niet gelijkgesteld met een sociale woning van een openbare vastgoedbeheerder waarvoor de aanvrager een gesocialiseerde huurprijs ontvangt die wordt berekend volgens de bepalingen toegepast bij een sociale woning.

§ 4. Voorwaarden met betrekking tot het inkomen :

- 1° het gezinsinkomen van de in artikel 3, § 2, 5°, bedoelde aanvragers moet lager zijn dan of gelijk zijn aan de drempels opgenomen in artikel 14, § 1, van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie :
 - voor een gezin bestaande uit slechts één persoon, is de drempel opgenomen in 2° van toepassing ;
 - voor een gezin samengesteld uit meer dan één persoon is de drempel opgenomen in 3° van toepassing.
- 2° het gezinsinkomen van de in artikel 3, § 2, 6°, bedoelde aanvragers moet lager zijn dan of gelijk zijn aan de drempels opgenomen in artikel 21 van het koninklijk besluit van 15 januari 2014 betreffende de verhoogde verzekeringstegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, § 19, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

De drempel die van toepassing is, is het basisplafond, geïndexeerd, niet verhoogd.
- 3° De bedragen van de drempels bedoeld in 1° en 2° zijn diegene die van toepassing zijn op de dag waarop de oorspronkelijke aanvraag wordt ingediend en, bij hernieuwing, diegene die van toepassing zijn de eerste dag volgend op de vervallen periode.
- 4° Het inkomen waarmee rekening gehouden wordt op het moment van de oorspronkelijke aanvraag, en in geval van hernieuwing, om na te gaan of deze lager dan of gelijk zijn aan de drempels bedoeld in 1° en 2°, is het inkomen van de leden van het gezin ontvangen tijdens het op twee na laatste jaar voorafgaand aan het referentiejaar, zoals opgenomen in hun respectieve aanslagbiljetten.

Cependant, si les revenus du ménage, calculés sur la base de ces avertissements-extraits de rôle, excèdent les montants des seuils visés aux 1° et 2° l'Administration consulte alors la Base de données régionale pour prendre connaissance des revenus visés à l'article 31 de l'arrêté locatif. Seuls les revenus inférieurs ou égaux aux montants des seuils visés aux 1° et 2° permettent de satisfaire à cette condition d'octroi de l'allocation de loyer.

5° Pour le point 4°, premier alinéa, seuls les revenus des membres du ménage majeures au premier janvier de l'antépénultième année précédant l'année de référence sont pris en compte. Pour le point 4°, second alinéa, ce sont les revenus globalisés tels que repris dans la Base de données régionale qui sont pris en compte. »

Après lecture de ce texte, on constate que le législateur a conçu un texte neutre et objectif dans lequel les termes « **ménage** », « **demandeur** » et « **revenus** » sont les éléments principaux.

Dans la pratique, BL constate, sur la base des chiffres provisoires du mois de juillet 2022 relatifs aux demandes introduites pour obtenir une allocation de loyer, les situations suivantes :

A - des 3.306 ayants-droits d'une allocation de loyer, il y a 1.814 ayants-droits féminin et 1.492 ayants-droits masculin soit environ 55 % de femmes et 45 % d'hommes qui ont droit à une allocation de loyer.

B – dans ces 3.306 ayants-droits d'une allocation de loyer, il y a notamment :

- 313 ménages hommes + femmes dont la femme est titulaire de l'allocation de loyer
- 818 ménages hommes + femmes dont l'homme est titulaire de l'allocation de loyer
- 1.501 ménages de femmes seules dont la femme est titulaire de l'allocation de loyer
- 604 ménages d'hommes seules dont l'homme est titulaire de l'allocation de loyer

Étape 2 : analyse

Est-ce que ces conditions émises par le Gouvernement favorisent ou défavorisent un ou plusieurs types de citoyens ?

À cette question il est prématuré de répondre.

Sur la base des chiffres provisoires dont on dispose début juillet 2022, on constate une majorité de femmes bénéficiaires de l'allocation de loyer. On peut en déduire que les femmes, surtout les femmes seules, rencontrent plus de difficultés pour trouver un logement abordable sur le marché privé ou qu'elles se trouvent dans des situations

In geval het gezinsinkomen, berekend op basis van deze aanslagbiljetten, de drempels bedoeld in 1° en 2° overschrijdt, consulteert het Bestuur de Gewestelijke gegevensbank om kennis te nemen van de inkomens bedoeld in artikel 31 van het huurbesluit. Enkel de inkomens lager dan of gelijk aan de bedragen van de drempels bedoeld in 1° en 2° laten toe om te voldoen aan deze toekenningsvoorwaarde van de huurtoelage.

5° Voor het punt 4°, eerste lid, enkel de inkomens van de gezinsleden die op 1 januari van het op twee na laatste jaar voorafgaand aan het referentiejaar meerderjarig waren, worden in rekening genomen. Voor het punt 4°, tweede lid, dit betreft de geglobaliseerde inkomens zoals opgenomen in de Gewestelijke gegevensbank. "

Na het lezen van deze tekst wordt duidelijk dat de wetgever een neutrale en objectieve tekst heeft opgesteld waarin de termen « **gezin** », « **aanvrager** » en « **inkomen** » de belangrijkste elementen zijn.

In de praktijk stelt BH de volgende situaties vast op basis van de voorlopige cijfers voor juli 2022 betreffende de ingediende aanvragen voor het verkrijgen van een huurtoelage :

A - onder de 3.306 huurtoelagegerechtigden bevinden zich 1.814 vrouwelijke rechthebbenden en 1.492 mannelijke rechthebbenden, dat wil zeggen ongeveer 55 % vrouwen en 45 % mannen die recht hebben op een huurtoelage.

B - onder deze 3.306 huurtoelagegerechtigden bevinden zich met name :

- 313 gezinnen bestaande uit man + vrouw waarbij de vrouw de huurtoelage ontvangt
- 818 gezinnen bestaande uit man + vrouw waarbij de man de huurtoelage ontvangt
- 1.501 gezinnen bestaande uit vrouwen alleen waarbij de vrouw de huurtoelage ontvangt
- 604 gezinnen bestaande uit mannen alleen waarbij de man de huurtoelage ontvangt

Fase 2 : analyse

Bevoordelen of benadelen deze voorwaarden van de regering één of meer soorten burgers ?

Het is voorbarig om deze vraag te beantwoorden.

Op basis van de voorlopige cijfers waarover we sinds begin juli 2022 beschikken, stellen we vast dat een meerderheid vrouwen de huurtoelage geniet. Hieruit kan worden afgeleid dat vrouwen, en dan vooral vrouwen alleen, moeilijker een betaalbare woning vinden op de privémarkt of dat ze zich in een meer precaire situatie

plus précaires et remplissent les conditions pour être inscrites sur la liste d'attente d'un logement social.

Les chiffres provisoires démontrent aussi que les femmes sont majoritaires à la tête des familles monoparentales à Bruxelles. Or, la monoparentalité constitue incontestablement un facteur de précarisation pour les femmes les plus fragiles. La rupture familiale, quelles qu'en soient les causes (veuvage, séparation, divorce) se traduit par une perte de ressources pour le parent, essentiellement la mère, qui assume la garde du ou des enfant(s). La monoparentalité accroît dans ce cas les difficultés de conciliation entre travail et vie familiale et rend d'autant plus incertain le maintien dans l'emploi que celui-ci est précaire, peu rémunéré et avec des horaires imposés⁽²¹⁾.

Le risque de précarité induit par la monoparentalité est particulièrement manifeste lorsqu'il s'agit du logement. D'une manière générale, les familles monoparentales sont moins bien logées que les autres⁽²²⁾.

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

Lorsque toutes les demandes pour obtenir une allocation de loyer auront été traitées, effectuer une analyse approfondie au regard du genre des bénéficiaires et non bénéficiaires de l'allocation loyer.

Étape 4 : plan d'action

Cette analyse devra se dérouler dans le courant de l'année 2023 afin de :

- a) faire des recommandations éventuellement pour affiner les conditions reprises dans l'AGRBC du 15 juillet 2021 instituant une allocation loyer ;
- b) créer des nouveaux formulaires de demandes adaptés pour améliorer les analyses futures dans le cadre du Gender Budgeting et ce dans le respect du General Data Protection Regulation (GDPR)⁽²³⁾ et la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

(21) Duhamel E. ; Joyeux, H., « femmes et précarité », Etude du Conseil économique, social et environnemental, février 2013, p. 60. 2013_09_femmes_precaire.pdf (lecese.fr)

(22) *Ibid*, p. 65.

(23) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

bevinden en voldoen aan de voorwaarden om te worden ingeschreven op de wachtlijst voor het bekomen van een sociale woning.

Uit de voorlopige cijfers blijkt ook dat het gezinshoofd van eenoudergezinnen in Brussel in de overgrote meerderheid van de gevallen een vrouw is. Alleenouderschap is echter ongetwijfeld een armoedefactor voor de meest kwetsbare vrouwen. Een gezinsbreuk, ongeacht de oorzaak (weduwenschap, scheiding, echtscheiding), leidt tot een verlies van middelen voor de ouder, hoofdzakelijk de moeder, die de voogdij over het kind/de kinderen heeft. In dit geval vergroot alleenouderschap de moeilijkheden om werk en gezinsleven te combineren en maakt het jobbehoud nog onzekerder, aangezien de job onzeker is, slecht betaald wordt en er opgelegde werktijden gelden⁽²¹⁾.

Het risico op bestaansonzekerheid als gevolg van alleenouderschap is vooral duidelijk aanwezig als het gaat om huisvesting. Over het algemeen zijn eenoudergezinnen minder goed gehuisvest dan andere gezinnen⁽²²⁾.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Een grondige genderanalyse uitvoeren van de personen die de huurtoelage genieten en zij die de toelage niet genieten wanneer alle aanvragen voor een huurtoelage zijn verwerkt.

Fase 4 : actieplan

Deze analyse moet in de loop van 2023 plaatsvinden om :

- a) indien nodig aanbevelingen te doen om de voorwaarden die zijn opgenomen in het BBHR van 15 juli 2021 tot vaststelling van een huurtoelage, te verfijnen ;
- b) nieuwe aangepaste aanvraagformulieren maken om toekomstige analyses in het kader van gender budgeting te verbeteren en dit met inachtneming van de General Data Protection Regulation (GDPR)⁽²³⁾ en de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

(21) Duhamel E. ; Joyeux, H., « femmes et précarité », Etude du Conseil économique, social et environnemental, février 2013, p. 60. 2013_09_femmes_precaire.pdf (lecese.fr)

(22) *Ibid*, p. 65.

(23) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).

Étape 5 : suivi et monitoring

Un contact entre l'administration Bruxelles Logement, equal.brussels et le cabinet de tutelle s'impose afin de déterminer les modalités et le cadre de cette analyse.

III. 6. Bruxelles Mobilité (BM)**AB 19.001.08.02.12.11**

Intitulé : ADZH

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Direction Coordination des Chantiers

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Al En Hessari, fonctionnaire dirigeant du marché, chef de cellule administrative, halenhessari@sprb.brussels

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

Il n'existe pas de statistiques sur le genre sur l'hypercoordination

Étape 2 : analyse

Néant

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

Néant

Étape 4 : plan d'action

L'ADZH est un marché portant sur des services d'appui au Pouvoir adjudicateur pour la gestion du traitement des demandes d'autorisation de chantiers. Etant donné que l'objet de traitement est les demandes d'autorisation, il n'y a pas d'impact sur le genre.

Étape 5 : suivi et monitoring

Bien qu'il n'y ait pas d'impact sur le genre, lors des prochains marchés il serait intéressant d'instaurer dans la cotation un critère d'attribution sur le genre afin de conscientiser les sous missionnaires à l'importance du respect de l'égalité des genres. Par exemple : L'équipe proposée par le sous missionnaire respecte l'égalité des genres.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Brussel Huisvesting, equal.brussels en het toezichhoudende kabinet moeten contact met elkaar opnemen zodat de modaliteiten en het kader van deze analyse kunnen worden vastgesteld.

III. 6. Brussel Mobiliteit (BM)**BA 19.001.08.02.12.11**

Opschrift : Administration de zones d'hypercoordination (ADZH)

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Coördinatie van de Bouwplaatsen

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Al En Hessari, leidend ambtenaar van de opdracht, hoofd van de administratieve cel, halenhessari@gob.brussels

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

Er zijn geen genderstatistieken over de hypercoördinatie.

Fase 2 : analyse

Nihil

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Nihil

Fase 4 : actieplan

Het ABHZ is een opdracht voor ondersteuningsdiensten aan de aanbestedende overheid voor het beheer van de verwerking van vergunningsaanvragen voor bouwplaatsen. Aangezien het voorwerp van de verwerking de vergunningsaanvragen zijn, is er geen genderimpact.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Hoewel er geen genderimpact is, zou het interessant zijn om bij volgende opdrachten een gunningscriterium rond gender in de quotering op te nemen om de inschrijvers bewust te maken van het belang van de naleving van gendergelijkheid. Bijvoorbeeld : Het door de inschrijver voorgestelde team leeft gendergelijkheid na.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Néant

AB 19.001.08.02.12.11

Intitulé : Formations Osiris

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Direction Coordination des Chantiers

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Al En Hessari, fonctionnaire dirigeant du marché, chef de cellule administrative, halenhessari@sprb.brussels

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

Sur 145 participants, 43 étaient des femmes soit 29,66 %.

Étape 2 : analyse

Les participants sont pour la plupart des impétrants (institutionnels ou non) ou des administrateurs de voirie. Ils suivent les formations afin de mieux comprendre la gestion des chantiers (notamment Osiris). Le fait que plus d'hommes participent dépend des employés « envoyés » par les impétrants.

Les supports de formations ont déjà fait l'objet d'une analyse afin de les améliorer.

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

Il n'y a pas de recommandations sur le genre des participants car ceux qui ont besoin de suivre la formation la suivent. Nous n'avons pas de levier pour que les impétrants engagent plus de femmes et qu'elles suivent plus de formations.

Par contre, il serait intéressant d'intégrer l'aspect genre dans les critères d'attribution des futures marchés afin de conscientiser les sous-missionnaires à l'importance du respect de l'égalité des genres. Par exemple : L'équipe proposée par le sous-missionnaire respecte l'égalité des genres. Ou l'équipe proposée par le sous-missionnaire a été sensibilisée à la question du genre et met en place des actions pour le respect du genre dans ses interventions.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Nihil

BA 19.001.08.02.12.11

Opschrift : Opleidingen Osiris

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Coördinatie van de Bouwplaatsen

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Al En Hessari, leidend ambtenaar van de opdracht, hoofd van de administratieve cel, halenhessari@gob.brussels

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

Van de 145 deelnemers waren er 43 vrouwen, of 29,66 %.

Fase 2 : analyse

Het merendeel van de deelnemers is een - eventueel institutionele - nutsverzoeker of een wegbestuurder. Ze volgen de opleidingen om het beheer van de bouwplaatsen (met name Osiris) beter te begrijpen. Het feit dat er meer mannen deelnemen hangt af van de werknemers die de nutsverzoeker afvaardigen.

Het opleidingsmateriaal werd al eens geanalyseerd om het te verbeteren.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er zijn geen aanbevelingen over het gender van de deelnemers omdat de personen die de opleiding nodig vinden ze ook volgen. We hebben geen hefboomen die de nutsverzoeker ertoe kunnen aanzetten meer vrouwen aan te werven en die vrouwen meer opleidingen te laten volgen.

Daarentegen zou het interessant zijn het genderspect in de gunningscriteria van toekomstige overheidsopdrachten op te nemen, om de inschrijvers bewust te maken van het belang van de naleving van gendergelijkheid. Bijvoorbeeld : Het door de inschrijver voorgestelde team leeft gendergelijkheid na. Of het door de inschrijver voorgestelde team werd gesensibiliseerd voor de genderproblematiek en voert acties uit om bij hun interventies rekening te houden met gender.

Étape 4 : plan d'action

Néant

Étape 5 : suivi et monitoring

Néant

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Néant

AB 19.001.08.02.1211

Intitulé : CDCO + Guichet

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Direction Coordination des Chantiers

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Al En Hessari, fonctionnaire dirigeant du marché, chef de cellule administrative, halenhessari@sprb.brussels

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

Il n'existe pas de statistiques sur le genre des utilisateurs qui font appel au centre de compétence Osiris ou au guichet.

Étape 2 : analyse

Néant

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

Néant

Étape 4 : plan d'action

Le guichet et le centre de compétence Osiris ont pour missions l'aide à l'encodage des dossiers de demande d'autorisation d'exécution de chantiers ou d'accord de chantiers en Région de Bruxelles-Capitale et l'assistance métier de la gestion de projet et exploitation de la plateforme Osiris. Il s'agit d'aide par téléphone ou par mail, il est dès lors difficile d'avoir un impact sur le genre d'autant plus que la nature de l'intervenant varie. Il peut s'agir du citoyen en direct, de l'impétrant en direct, de la/du secrétaire d'une entreprise... Chaque personne qui a besoin d'aide peut la demander et son genre n'influence pas son besoin. Exemple : Une personne qui déménage et qui doit être

Fase 4 : actieplan

Nihil

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Nihil

BA 19.001.08.02.1211

Opschrift : CDCO + Guichet

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Coördinatie van de Bouwplaatsen

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Al En Hessari, leidend ambtenaar van de opdracht, hoofd van de administratieve cel, halenhessari@gob.brussels

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

Er zijn geen genderstatistieken over gebruikers die een beroep doen op het competentiecentrum Osiris of het loket.

Fase 2 : analyse

Nihil

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Nihil

Fase 4 : actieplan

Het loket en het competentiecentrum Osiris hebben als opdracht hulp te bieden bij het invoeren van dossiers voor het aanvragen van een vergunning voor de uitvoering van werken of toestemming voor bouwplaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en professionele bijstand te verlenen bij het projectbeheer en de exploitatie van het Osiris-platform. De hulp wordt per telefoon of per mail verstrekt, waardoor er moeilijk een impact kan worden uitgeoefend op het vlak van gender, vooral omdat het om uiteenlopende betrokkenen gaat. Het kan gaan om een burger zelf, een verzoeker zelf, de secretaresse van een onderneming, enz. Elke persoon die hulp nodig heeft, kan erom vragen en

aidée pour utiliser Osiris déménagement peu importe son genre. Ou un toitouriste qui demande de l'aide pour encoder une échafaudage dans Osiris doit pouvoir poser son matériel et son genre n'y change rien. Il n'y a pas d'impact sur le genre alors il n'est pas judicieux de récolter des statistiques sur le genre des utilisateurs.

Étape 5 : suivi et monitoring

Bien qu'il n'y ait pas d'impact sur le genre, lors des prochains marchés il serait intéressant d'instaurer dans la cotation un critère d'attribution sur le genre afin de conscientiser les sous missionnaires à l'importance du respect de l'égalité des genres. Par exemple : L'équipe proposée par le sous missionnaire respecte l'égalité des genres. Ou l'équipe proposée par le sous missionnaire a été sensibilisée à la question du genre et met en place des actions pour le respect du genre dans ses interventions.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Néant

AB 17.007.28.01.6321

Intitulé Subventions d'investissement aux communes dans le cadre de la sécurité routière

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Mobilité et sécurité routière

Processus ou politique : sécurité routière

Personnes responsables :

- Isabelle Janssens, Coordinatrice, ijanssens@sprb.brussels
- Kristof De Mesmaeker, Directeur chef de service, kdemesmaeker@sprb.brussels

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

Données (recueil des données) Présenter ici les données quantitatives et/ou qualitatives relatives aux groupes cibles visés. Précisez la composition sexuée de ces groupes en n'oubliant pas de les ventiler également avec d'autres variables pertinentes dans ce domaine (attention particulière aux groupes vulnérables et/ou sous représentés) notamment avec l'âge, le niveau d'éducation, la situation familiale, le statut professionnel, l'origine/la nationalité, etc

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitants (1.219.970) dont 599.074 hommes et 620.896 femmes (IBSA 2022).

gender heeft geen impact op de behoefte van die persoon. Bijvoorbeeld : Een persoon die verhuist en hulp nodig heeft bij het gebruik van Osiris, zal ongeacht zijn/haar gender verhuizen. Een dakwerker die hulp vraagt om een stelling in Osiris in te voeren, moet zijn/haar materiaal kunnen plaatsen en zijn/haar gender verandert hier niets aan. Er is geen genderimpact, dus het is niet zinvol genderstatistieken over de gebruikers te verzamelen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Hoewel er geen genderimpact is, zou het interessant zijn om bij volgende opdrachten een gunningscriterium rond gender in de quotering op te nemen om de inschrijvers bewust te maken van het belang van de naleving van gendergelijkheid. Bijvoorbeeld : Het door de inschrijver voorgestelde team leeft gendergelijkheid na. Of het door de inschrijver voorgestelde team werd gesensibiliseerd voor de genderproblematiek en voert acties uit om bij hun interventies rekening te houden met gender.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Nihil

BA 17.007.28.01.6321

Opschrift Subventions d'investissement aux communes dans le cadre de la sécurité routière

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Mobiliteit & Verkeersveiligheid

Proces of beleid : verkeersveiligheid

Verantwoordelijken :

- Isabelle Janssens, coördinatrice, ijanssens@gob.brussels
- Kristof De Mesmaeker, directeur-diensthooft, kdemesmaeker@gob.brussels

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

Gegevens (gegevensverzameling) Beschrijf hier de kwantitatieve en/of kwalitatieve gegevens met betrekking tot de beoogde doelgroepen. Specificeer de gendersamenstelling van deze groepen en vergeet ze daarbij ook niet uit te splitsen met andere relevante variabelen op dit gebied (met bijzondere aandacht voor kwetsbare en/of ondervertegenwoordigde groepen), waaronder leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, beroepsstatus, herkomst/nationaliteit, enz.

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.219.970), waaronder 599.074 mannen en 620.896 vrouwen (BISA 2022).

Certains quartiers bruxellois notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 58 % des cyclistes en 2021 sont des hommes et 42 % des femmes (augmentation de 3 % par rapport à 2020) (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Le Plan d'action Sécurité routière 2021-2030 intègre bien la dimension genrée de la sécurité routière comme un challenge. Le fait d'être de genre masculin ou féminin est plus déterminant que le mode de déplacement dans le risque d'être victime d'une collision.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité ». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.

Étape 2 : analyse

Analyse de genre (est-ce qu'il y a des différences/problèmes/particularités) Sur la base des données et informations recueillies sur les groupes cibles visés, les problèmes (blocages) ou situations spécifiques (particularités) auxquelles les femmes ou les hommes peuvent être confrontés sont présentés

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montre que 4 types

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat in 2021 58 % van de fietsers mannen zijn en 42 % vrouwen (stijging van 3 % ten opzichte van 2020) (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder om een verhouding gaat van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

In het actieplan Verkeersveiligheid 2021-2030 is de genderdimensie van verkeersveiligheid wel degelijk als een uitdaging opgenomen. Gender is doorslaggevend dan de verplaatsingswijze bij het risico slachtoffer te zijn bij een aanrijding.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid ». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

Fase 2 : analyse

Genderanalyse (zijn er verschillen/problemen/bijzonderheden) Op basis van de verzamelde gegevens en informatie over de beoogde doelgroepen worden de problemen (knelpunten) of specifieke situaties (bijzonderheden) toegelicht waarmee vrouwen of mannen te maken kunnen krijgen

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandeltochten organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder

de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir (pas de vue sur la fin de la rue) ; le labyrinthe ; la ruelle et le désert ». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitement de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Etre femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019). Dans le cas de la sécurité routière, il faut diminuer l'influence du modèle de conduite « virile » « rapide » qui impacte plus fortement les hommes, notamment les plus jeunes, et peut les amener à prendre plus de risques dans la circulation.

De plus, en termes stricts de sécurité routière, les hommes sont davantage accidentés en tant que conducteurs et les femmes en tant que piétonnes ou usagères des transports publics.

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

Les mesures de sécurité routière veilleront à garantir la sécurité de tous les usagers mais aussi à lutter contre les stéréotypes « virilistes » liés à la maîtrise de la conduite et à la vitesse et ce, quel que soit le mode de déplacement.

Les aménagements communaux financés par l'allocation budgétaire 17.007.28.01.6321 EF devront agir sur les problématiques de sécurité routière identifiées plus haut, qui impactent différemment les femmes et les hommes, notamment en sécurisant les traversées piétonnes et les abords d'écoles, mais aussi en modifiant la vitesse praticable. La propension des hommes à prendre des risques peut donc également être partiellement maîtrisée tant par la réduction des vitesses que par l'amélioration de la lisibilité de l'espace public. La fonction de séjour, les autres usagers doivent être visibles pour que le conducteur adapte sa conduite aux circonstances.

La nature des projets subsidiés doit permettre de toucher l'ensemble des usagers/ modes de déplacement.

Étape 4 : plan d'action

Recommandation :

Dans le cadre des subventions d'investissement en matière de sécurité routière, la Région souhaite encourager les communes à sécuriser les traversées piétonnes, les abords d'écoles, à modérer les vitesses pratiquées, et à sécuriser les ZACA.

problematisch zijn : een overdekte doorgang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019). Wat verkeersveiligheid betreft, moeten we de invloed verminderen van het « mannelijke », « snelle » rijmodel, die meer impact heeft op mannen, en dan vooral de jongste mannen, en hen ertoe kan brengen meer risico's te nemen in het verkeer.

Als we enkel naar verkeersveiligheid kijken, zijn mannen bovendien vaker slachtoffer als bestuurder en vrouwen vaker slachtoffer als voetganger of gebruiker van het openbaar vervoer.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De verkeersveiligheidsmaatregelen moeten de veiligheid van alle weggebruikers garanderen, maar moeten ook de « mannelijke » stereotypes bestrijden die verband houden met de rijstijl en de snelheid, ongeacht de vervoerswijze.

De gemeentelijke inrichtingen die door basisallocatie 17.007.28.01.6321 EF worden gefinancierd, moeten een oplossing bieden voor de hierboven genoemde verkeersveiligheidsproblemen, die een verschillende impact hebben op vrouwen en mannen, met name door de voetgangersoversteekplaatsen en schoolomgevingen veiliger te maken, maar ook door de maximumsnelheid te wijzigen. De risicobereidheid van mannen kan dus ook deels worden aangepakt door de snelheid te verlagen en de openbare ruimte leesbaarder te maken. De verblijfsfunctie, de andere gebruikers moeten zichtbaar zijn opdat bestuurders hun rijgedrag aan de omstandigheden aanpassen.

De aard van de subsidieerbare projecten moet zodanig zijn dat alle gebruikers/verplaatsingswijze worden bereikt.

Fase 4 : actieplan

Aanbeveling :

In het kader van de investeringssubsidies inzake verkeersveiligheid wil het gewest gemeenten aanmoedigen voetgangersoversteekplaatsen, schoolomgevingen en ongevalgevoelige zones veiliger te maken en de maximumsnelheid te verlagen.

Les indicateurs de réalisation sont le nombre des objets/ lieux sécurisés.

Le Plan d'Actions régional de SR 2021-2030 fixe par ailleurs des objectifs chiffrés pour ces indicateurs et des délais temporels pour les atteindre.

Les indicateurs de résultats sont le nombre de victimes corporelles dans un accident de la circulation.

Étape 5 : suivi et monitoring

1. Fournir des éléments de diagnostic aux communes pour l'identification des lieux à sécuriser.
2. Apporter l'expertise / conseil aux communes qui le souhaitent pour garantir la prise en compte de la SR de tout.e.s les usager.e.s dès le démarrage du projet.
3. Vérification faite à l'examen des plans des projets + échanges avec les communes si besoin pour amélioration des projets.

AB 19.002.34.01.33.00

AB 19.002.38.02.3132

(scission en 2 AB distinctes à partir de 2022 afin de respecter la classification économique)

Intitulé :

Subventions de fonctionnement aux associations et organismes qui sont actifs dans le domaine de l'organisation, la coordination, l'intégration artistique, l'aménagement et la gestion des voiries et de leurs dépendances, des places et des ouvrages d'art sur la voirie publique, l'organisation d'activités pour la sensibilisation et la promotion de l'exécution de travaux routiers, ainsi que la gestion du stationnement et voitures partagées

Subventions de fonctionnement aux associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) qui sont actives dans le domaine de l'organisation, la coordination, l'intégration artistique, l'aménagement et la gestion des voiries et de leurs dépendances, des places et des ouvrages d'art sur la voirie publique, l'organisation d'activités pour la sensibilisation et la promotion de l'exécution de travaux routiers, ainsi que la gestion du stationnement et voitures partagées

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Mobilité et Sécurité Routière

Processus ou politique : Mobilité durable

Personnes responsables :

- Sofie Walschap, 1^{re} Attachée,
swalschap@sprb.brussels

De verwezenlijkingsindicatoren zijn het aantal veiliger gemaakte objecten/plaatsen.

Het gewestelijke actieplan Verkeersveiligheid 2021-2030 omvat bovendien becijferde doelstellingen voor deze indicatoren en termijnen om ze te behalen.

De resultaatsindicatoren zijn het aantal slachtoffers in een verkeersongeval.

Fase 5 : opvolging en monitoring

1. Diagnose-elementen verstrekken aan de gemeenten om te bepalen welke plaatsen veiliger moeten worden gemaakt.
2. Expertise/advies verlenen aan de gemeenten die dat wensen om ervoor te zorgen dat er vanaf de start van het project rekening gehouden wordt met de verkeersveiligheid van alle gebruikers.
3. Controle bij het onderzoek van de projectplannen + zo nodig uitwisselingen met de gemeenten om de projecten te verbeteren.

BA 19.002.34.01.33.00

BA 19.002.38.02.3132

(opsplitsing in twee aparte BA's vanaf 2022 om de economische classificatie na te leven)

Opschrift :

Werkingssubsidies aan verenigingen en instellingen die werkzaam zijn op het gebied van de organisatie, de coördinatie, de artistieke integratie, de aanleg en het beheer van de wegen met aanhorigheden, van de pleinen en van de kunstwerken op de openbare weg, de organisatie van activiteiten met het oog op de sensibilisering en de promotie van de uitvoering van wegenwerken, alsook het parkeerbeleid en het autodelen

Werkingssubsidies aan privéverenigingen (die gelijkgesteld zijn aan privéondernemingen op het niveau van het ESR) die werkzaam zijn op het gebied van de organisatie, de coördinatie, de artistieke integratie, de aanleg en het beheer van de wegen met aanhorigheden, van de pleinen en van de kunstwerken op de openbare weg, de organisatie van activiteiten met het oog op de sensibilisering en de promotie van de uitvoering van wegenwerken, alsook het parkeerbeleid en het autodelen

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Mobiliteit & Verkeersveiligheid

Proces of beleid : Duurzame mobiliteit

Verantwoordelijken :

- Sofie Walschap, eerste attaché,
swalschap@gob.brussels

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

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitants (1.219.970) dont 599.074 hommes et 620.896 femmes (IBSA 2022).

Certains quartiers bruxellois notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 58 % des cyclistes en 2021 sont des hommes et 42 % des femmes (augmentation de 3 % par rapport à 2020) (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité ». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.

Suite au 1^{er} appel à projets « Bruxelles en Vacances » 2020, une étude scientifique a été menée avec la VUB portant sur l'impact de l'appel à projets sur la population locale. 12 interviews ont été menées avec les porteurs de projets. Les résultats de l'étude montrent que 2 groupes cibles ont été insuffisamment atteints par les projets sélectionnés : les jeunes femmes et les personnes de plus de 65 ans. Avant la pandémie de corona, ces deux groupes étaient également sous-représentés dans l'espace public. L'absence des jeunes femmes dans les espaces publics est due, entre autres, à un sentiment d'insécurité, à un manque d'installations spécifiquement destinées aux femmes et à leur rôle de genre. L'absence des personnes de plus de 65 ans dans les espaces publics est due, entre autres, à l'isolement social dû à la peur de contracter le coronavirus, à l'accès limité aux outils de communication modernes

Étape 2 : analyse

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

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.219.970), waaronder 599.074 mannen en 620.896 vrouwen (BISA 2022).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat in 2021 58 % van de fietsers mannen zijn en 42 % vrouwen (stijging van 3 % ten opzichte van 2020) (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder om een verhouding gaat van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid ». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

Naar aanleiding van de projectoproep « Brussel op vakantie » in 2020 werd samen met de VUB een wetenschappelijke studie uitgevoerd naar de impact van de projectoproep op de lokale bevolking. Er werden 12 interviews gehouden met de projectdragers. Uit de resultaten van de studie blijkt dat twee doelgroepen onvoldoende werden bereikt door de geselecteerde projecten : jonge vrouwen en 65-plussers. Vóór de coronapandemie waren deze twee groepen ook ondervetegenwoordigd in de openbare ruimte. De afwezigheid van jonge vrouwen in de openbare ruimte is onder meer te wijten aan een onveiligheidsgevoel, een gebrek aan specifieke inrichtingen voor vrouwen en hun genderrol. De afwezigheid van 65-plussers in de openbare ruimte is onder meer te wijten aan sociaal isolement als gevolg van de angst om het coronavirus op te lopen en aan de beperkte toegang tot moderne communicatiemiddelen.

Fase 2 : analyse

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montre que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir (pas de vue sur la fin de la rue) ; le labyrinthe ; la ruelle et le désert ». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Etre femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019). Dans le cas de la sécurité routière, il faut diminuer l'influence du modèle de conduite « virile » « rapide » qui impacte plus fortement les hommes, notamment les plus jeunes, et peut les amener à prendre plus de risques dans la circulation.

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

Bruxelles Mobilité lance depuis 2020 l'appel à projets « Bruxelles en vacances » afin d'inviter les acteurs associatifs à faire émerger des projets temporaires ou transitoires qui permettent de mettre en pratique les objectifs de Good Move tels que l'amélioration de la qualité de vie par des quartiers apaisés et moins pollués (GOOD NEIGHBOURHOOD), la sensibilisation à la marche à pied et au déplacement à vélo (GOOD CHOICE) ou encore l'appropriation des enjeux urbains dans l'action citoyenne. Et d'aller petit à petit vers une ville vivante, résiliente et attrayante pour les jeunes et moins jeunes.

Des organisations à but non lucratif sont invitées à s'approprier l'espace public avec des projets bottom-up qui créent du lien entre les habitants. Ces interventions d'urbanisme tactique modifient temporairement l'usage de l'espace public, en vue d'un potentiel réaménagement, et mettent en pratique certains des objectifs de Good Move. L'appel permet à la dynamique socio-culturelle intérieure des associations de s'étendre sur l'espace public pour dialoguer avec le quartier et de créer des liens entre son public habituel et d'autres publics dans la rue ou dans le quartier. La connaissance de terrain permet à ces associations de définir les meilleurs façons de prendre en compte la thématique du genre dans les actions proposées.

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandeltochten organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn : een overdekte doorgang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019). Wat verkeersveiligheid betreft, moeten we de invloed verminderen van het « mannelijke », « snelle » rijmodel, die meer impact heeft op mannen, en dan vooral de jongste mannen, en hen ertoe kan brengen meer risico's te nemen in het verkeer.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Brussel Mobiliteit schrijft sinds 2020 de projectoproep « Brussel op vakantie » uit om het verenigingsleven aan te moedigen tijdelijke of overgangprojecten op te zetten waarmee de doelstellingen van Good Move in de praktijk kunnen worden gebracht, zoals het verbeteren van de levenskwaliteit door verkeersluwe en minder vervuilde wijken (GOOD NEIGHBOURHOOD), het sensibiliseren voor stappen en fietsen (GOOD CHOICE) of zelfs het zich eigen maken van stedelijke uitdagingen via burgeractie. En om stap voor stap een levende, veerkrachtige en aantrekkelijke stad voor jong en oud te creëren.

Organisaties zonder winstoogmerk worden opgeroepen zich de openbare ruimte toe te eigenen met bottom-upprojecten die een band tussen de bewoners scheppen. Deze tactische stedenbouwkundige ingrepen wijzigen tijdelijk het gebruik van de openbare ruimte met het oog op een mogelijk herinrichting en zetten bepaalde doelstellingen van Good Move in de praktijk om. Aan de hand van de oproep kan de interne sociaal-culturele dynamiek van de verenigingen worden uitgebreid tot de openbare ruimte om een dialoog met de wijk aan te gaan en verbindingen tot stand te brengen tussen de gebruikelijke doelgroep en andere doelgroepen op straat of in de wijk. Dankzij de kennis van het terrein kunnen deze verenigingen bepalen hoe in de voorgestelde acties het beste rekening kan worden gehouden met het genderthema.

L'ambition est de développer des projets pouvant tester la « ville apaisée » pendant une période limitée, permettant aux citoyens de mieux comprendre les objectifs de Good Move à l'échelle de leur quartier.

Les projets peuvent tourner autour d'une multitude d'aspects liés à l'espace public : le jeu, la végétalisation de l'espace, la réflexion collective citoyenne, l'apprentissage du vélo, la création de mobilier temporaire, la sensibilisation à la mobilité active.

Étape 4 : plan d'action

Dans le cadre de l'appel à projets « Bruxelles en Vacances », plusieurs leviers permettent d'intégrer le genre dans la démarche de l'appel à projets.

Recommandation 1 : Les conditions de participation prévoient des éléments qui incitent les associations à prendre en compte le genre :

Le projet doit toucher un groupe cible le plus large et diversifié possible d'une part (par exemple tous les habitants d'une rue ou d'un quartier) ou très ciblé d'autre part. L'appropriation de l'espace public par les groupes cibles des filles adolescentes et des personnes âgées est un point d'attention.

Recommandation 2 : Les lignes directrices prévoient une analyse préalable des besoins en lien avec Good Move et la proposition d'activités et usages qui y répondent :

– Analyse des besoins

Avant d'imaginer un projet, il est important de faire une analyse des besoins du public et d'imaginer comment un autre usage de l'espace public choisi peut y répondre. Cette analyse est indispensable pour que les activités proposées soient adaptées aux besoins des habitants et que le projet soit une réussite vivante.

– Diversification des usages

La diversification des usages est un objectif qui peut accompagner celui de l'apaisement de l'espace public. Cette diversification peut répondre à la nécessité de se réappropriation un espace public précédemment dédié à la voiture. Les activités proposées ne doivent pas nécessairement être coûteuses. Il s'agit d'une opportunité de redonner temporairement la rue aux habitants et aux partenaires du quartier (écoles, maisons de repos...) pour favoriser une redécouverte de l'espace public, qui répond aux besoins identifiés.

De ambitie is projecten te ontwikkelen waarmee de « verkeersluwe stad » gedurende een beperkte periode kan worden getest, zodat burgers de doelstellingen van Good Move op de schaal van hun wijk beter kunnen begrijpen.

De projecten kunnen rond tal van aspecten in verband met de openbare ruimte draaien : spel, vergroening van de ruimte, collectieve burgerreflectie, leren fietsen, creatie van tijdelijk meubilair, sensibilisering voor actieve mobiliteit, enz.

Fase 4 : actieplan

In het kader van de projectoproep « Brussel op vakantie » zijn er verschillende hefboomen om gender in de aanpak van de projectoproep te integreren.

Aanbeveling 1 : De deelnamevoorwaarden voorzien in elementen die de verenigingen aansporen rekening te houden met gender :

Het project moet een doelgroep bereiken die ofwel zo breed en divers mogelijk is (bijvoorbeeld alle inwoners van een straat of wijk) ofwel zeer gericht is. Het toe-eigenen van de openbare ruimte door de doelgroepen van jonge vrouwen en ouderen is een aandachtspunt.

Aanbeveling 2 : De richtlijnen voorzien in een voorafgaande analyse van de behoeften in verband met Good Move en het voorstel van activiteiten en gebruiken die eraan voldoen :

– Behoeftanalyse

Alvorens een project uit te werken, is het belangrijk de behoeften van het publiek te analyseren en na te denken over hoe een ander gebruik van de gekozen openbare ruimte aan die behoeften kan voldoen. Deze analyse is onmisbaar om ervoor te zorgen dat de voorgestelde activiteiten afgestemd zijn op de behoeften van de bewoners en het project echt een succes wordt.

– Diversificatie van het gebruik

De diversificatie van het gebruik is een doelstelling die kan samengaan met de doelstelling in verband met het verkeersluw maken van de openbare ruimte. Deze diversificatie kan beantwoorden aan de noodzaak zich een openbare ruimte die vroeger voor de auto bestemd was, opnieuw toe te eigenen. De voorgestelde activiteiten hoeven niet noodzakelijk duur te zijn. Het gaat om een opportuniteit om de straat tijdelijk terug te geven aan de bewoners en partners van de wijk (scholen, rusthuizen, enz.) om een herontdekking van de openbare ruimte aan te moedigen, die beantwoordt aan de vastgestelde behoeften.

Les critères de sélection déterminés dans l'appel à projets permettent de sélectionner les projets qui répondent au mieux aux éléments mentionnés ci-dessous. Les critères de sélection auxquels le jury prête une attention plus particulière et qui sont liés au genre :

- L'analyse préalable des besoins et la proposition d'activités et usages qui y répondent
- Le caractère participatif du projet (inclusion, organisation d'ateliers participatifs...)
- La diversification des usages en lien avec l'environnement proche (activités adaptées et accessibles, nuisances...)

Étape 5 : suivi et monitoring

Lors de l'évaluation des projets, il sera analysé si ces missions ont bien été intégrées et réalisées.

AB 19.002.09.01.14.10

Intitulé de l'AB : Dépenses liées à l'entretien normal des routes et de leurs abords, en ce compris l'acquisition de biens semi-durables et les équipements électriques

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Direction Entretien, cellule électromécanique, feux tricolores. Marchés pris en examen : E18.001, E18.013, 2016.1018, E21.093.

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Tine Van Woensel, Fonctionnaire dirigeant/chef de cellule,
tvanwoensel@gob.brussels
- Raphaël Gérard, Fonctionnaire dirigeant,
rgerard@sprb.brussels
- Dimitri Strobbe, Directeur chef de service,
dimitri.strobbe@gob.brussels
- Sarah Vanschoenbeek, Directrice DEN,
svanschoenbeek@sprb.brussels

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

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitant·e·s (1.218.255 habitant·e·s - IBSA 2021) dont 597.706 hommes et 620.549 femmes (IBSA 2021).

Certains quartiers bruxellois, notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne, comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Aan de hand van de in de projectoproep vastgestelde selectiecriteria kunnen projecten worden geselecteerd die het best aan bovenstaande elementen beantwoorden. De selectiecriteria waaraan de jury bijzondere aandacht besteedt en die verband houden met gender :

- De voorafgaande analyse van de behoeften en het voorstel van activiteiten en gebruiken die eraan voldoen
- Het participatieve karakter van het project (inclusie, organisatie van participatieve workshops, enz.)
- De diversificatie van het gebruik in verband met de naaste omgeving (aangepaste en toegankelijke activiteiten, hinder, enz.)

Fase 5 : opvolging en monitoring

Tijdens de evaluatie van de projecten zal worden geanalyseerd of deze opdrachten goed werden geïntegreerd en uitgevoerd.

BA 19.002.09.01.14.10

Opschrift van de BA : Uitgaven voor het normaal onderhoud van de wegen en hun omgeving, de aanschaffing van halfduurzame goederen en elektrische elektromechanische uitrusting inbegrepen

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Onderhoud, cel elektromechanica, verkeerslichten. Onderzochte opdrachten : E18.001, E18.013, 2016.1018, E21.093.

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Tine Van Woensel, leidend ambtenaar/celhoofd,
tvanwoensel@gob.brussels
- Raphaël Gérard, leidend ambtenaar,
rgerard@gob.brussels
- Dimitri Strobbe, directeur-diensthoofd,
dimitri.strobbe@gob.brussels
- Sarah Vanschoenbeek, directrice DO,
svanschoenbeek@gob.brussels

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

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.218.255 inwoners - BISA 2021), waaronder 597.706 mannen en 620.549 vrouwen (BISA 2021).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 63,9 % des cyclistes en 2019 sont des hommes et 36,1 % des femmes (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité ». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.

Étape 2 : analyse

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montrent que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir (pas de vue sur la fin de la rue) ; le labyrinthe ; la ruelle et le désert ». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Être femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019).

De plus, en termes stricts de sécurité routière, les hommes sont davantage accidentés en tant que conducteurs et les femmes en tant que piétonnes ou usagères des transports publics.

Finalement, de multiples études ont permis de montrer que les femmes avaient un accès moindre par rapport aux

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat in 2019 63,9 % van de fietsers mannen zijn en 36,1 % vrouwen (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder om een verhouding gaat van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid ». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

Fase 2 : analyse

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandeltochten organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn : een overdekte doorgang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019).

Als we enkel naar verkeersveiligheid kijken, zijn mannen bovendien vaker slachtoffer als bestuurder en vrouwen vaker slachtoffer als voetganger of gebruiker van het openbaar vervoer.

Tot slot is uit verschillende studies gebleken dat vrouwen minder toegang hebben tot individuele gemotoriseerde

hommes à des moyens de transports individuels motorisés et qu'elles étaient donc tributaires de l'offre de transports en commun et de la marche pour leurs déplacements. De plus, les différences genrées de rôles au sein de la sphère privée ont un impact sur les schémas de déplacement des femmes, les rendant plus complexes.

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

Comme le stipule la DPG ainsi que le Plan de lutte contre les violence faites aux femmes 2020-2024, Bruxelles Mobilité intègrera la thématique du genre dans ses programmes. Ci-dessous se retrouvent les mesures du PLCVF qui impliquent Bruxelles Mobilité.

- Action 6 : Disposer de données quantitatives fiables sur le harcèlement sexuel dans les transports en commun
- Action 12 : Mise en place d'un module de formation spécifique à destination des services publics régionaux de l'urbanisme
- Action 27 : Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public
- Action 28 : Prendre en compte les aspects de prévention, de harcèlement et de violences pendant la phase d'autorisation d'une demande de Permis d'Urbanisme
- Action 30 : Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmations urbaines
- Action 32 : Prise en compte du genre dans les avis de la Commission régionale de développement
- Action 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics
- Action 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes
- Action 40 : Intégrer la dimension du genre dans la confection d'un Plan Directeur pour les heures « hypercreuses »
- Action 44 : Lutter contre le harcèlement sexiste dans l'espace public, et en particulier dans les transports en commun

En sus, il sera aussi possible d'analyser l'offre de déplacements et les contraintes spécifiquement genrées que sont les déplacements avec enfants et/ou avec charges. Notons que l'amélioration de ces déplacements profitera à tous les usagers, hommes ou femmes, qui se déplacent chargés et avec des enfants.

L'entretien des installations de feux tricolores aux carrefours régionaux veilleront à garantir la sécurité de

vervoersmiddelen dan mannen en daarom voor hun verplaatsingen afhankelijk zijn van het openbaar vervoer en stappen. Bovendien hebben de gendergerelateerde rolverschillen in de privésfeer invloed op de verplaatsingspatronen van vrouwen, waardoor deze complexer worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Zoals de algemene beleidsverklaring aangeeft, alsook het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen 2020-2024, zal Brussel Mobiliteit het genderthema opnemen in zijn programma's. Hieronder bevinden zich de maatregelen van het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen waar Brussel Mobiliteit bij betrokken is.

- Actie 6 : Beschikken over betrouwbare kwantitatieve gegevens over seksuele intimidatie in het openbaar vervoer
- Actie 12 : Inrichting van een specifieke opleidingsmodule voor de gewestelijke overheidsdiensten voor stedenbouw
- Actie 27 : Impactanalyse van een nieuw project voor openbare ruimte/voorzieningen om de behoeften op het gebied van veiligheid en preventie van geweld in de openbare ruimte te bepalen
- Actie 28 : Rekening houden met de aspecten preventie, intimidatie en geweld tijdens de goedkeuringsfase van een aanvraag tot stedenbouwkundige vergunning
- Actie 30 : De genderkwestie integreren in de instrumenten voor stadsplanning en stedelijke programma's
- Actie 32 : Gendermainstreaming in de adviezen van de Gewestelijke Ontwikkelingscommissie
- Actie 36 : De namen van verkeersaders en openbare pleinen vrouwelijker maken
- Actie 39 : Fietsverplaatsingen toegankelijker maken voor vrouwen
- Actie 40 : De genderdimensie integreren in de opmaak van een richtplan voor « daluren »
- Actie 44 : Seksuele intimidatie bestrijden in de openbare ruimte en in het bijzonder in het openbaar vervoer

Daarenboven zal het ook mogelijk zijn het verplaatsingsaanbod en de genderspecifieke beperkingen verbonden aan verplaatsingen met kinderen en/of lasten te analyseren. Er valt op te merken dat de verbetering van deze verplaatsingen alle weggebruikers ten goede zal komen, zowel mannen als vrouwen, die zich verplaatsen met lasten en met kinderen.

Het onderhoud van de verkeerslichtinstallaties op de gewestelijke kruispunten moet de veiligheid van alle

tous·tes les usager·e·s via le maintien d'un fonctionnement fiable et optimal. La fiabilité des installations tricolores permettra d'améliorer le sentiment de sécurité des usager·e·s de l'espace public.

Étape 4 : plan d'action

Bien qu'aucunes des actions entreprises par la cellule feux tricolores ne soient spécifiquement pensée à la lumière des différences de genre, la mise en place de mesures visant à améliorer la sécurité routière et du principe STOP (Stappers, Trappers, Openbaar vervoer, Privé vervoer), principe de mobilité visant à donner plus de priorité aux modes doux et aux transports collectifs sur le transport privé, nous permettent de sécuriser et de rendre plus confortable les déplacements des piéton·ne·s et des cyclistes, et d'améliorer les performances des transports collectifs. En partant du constat que les femmes sont plus souvent piétonnes et usagères des dits transports, ces actions ont un impact positif sur leur expérience de déplacement dans l'espace publique.

Voici une liste des actions entreprises :

- Bien que légalement le temps de vert minimum donné à une traversée piétonne se calcule sur une base d'une vitesse de 1.2 m/s, nous utilisons d'une vitesse de 1 m/s, augmentant le temps minimum de vert de 20 %.
- Nous travaillons à la systématisation des temps de traversées plus longs aux abords d'écoles aux heures d'entrée et de sortie des élèves, avec possibilité de prolongation de vert via pression de boutons-poussoirs.
- Lors du renouvellement des installations de feux tricolores, l'installation de haut-parleurs rendant compte de l'état des feux piétons est désormais systématique. En plus d'être une mesure à destination en premier lieu des personnes malvoyantes, la redondance des signaux permet de sécuriser d'avantage les traversées.
- Nous travaillons à la systématisation de la protection par feux des traversées des sites spéciaux franchissables des transports en commun.
- Pour plus de confort mais aussi pour réduire le risque de collision, nous systématisons une avance de vert pour les traversées piétonnes et cyclo-piétonnes sur le reste la circulation automobile.
- Lors du passage à la *Ville 30*, il est devenu nécessaire de mettre aux normes les temps de dégagement entre la circulation générale et les traversées piétonnes en conflit avec celle-ci.
- La région de Bruxelles a travaillé à la création d'un nouveau signal lumineux: le feu bicolore cyclo-piéton. Là où l'aménagement le permet, ce signal permet de simplifier la compréhension des signaux lumineux aux

gebruikers waarborgen door een betrouwbare en optimale werking in stand te houden. De betrouwbaarheid van de verkeerslichtinstallaties zal het veiligheidsgevoel van de gebruikers van de openbare ruimte verhogen.

Fase 4 : actieplan

Hoewel geen van de acties van de cel verkeerslichten specifiek is uitgedacht in het licht van de genderverschillen, maakt de invoer van de maatregelen ter verbetering van de verkeersveiligheid en het STOP-principe (Stappers, Trappers, Openbaar vervoer, Privévervoer), een mobiliteitsprincipe dat erop gericht is meer voorrang te geven aan zachte vervoerswijzen en aan het openbaar vervoer dan aan het privévervoer, het mogelijk de verplaatsingen van voetgangers en fietsers veiliger en comfortabeler te maken, en de performantie van het openbaar vervoer te verbeteren. Uitgaande van de vaststelling dat vrouwen vaker voetganger en gebruiker van het openbaar vervoer zijn, hebben deze acties een positieve invloed op hun ervaring met verplaatsingen in de openbare ruimte.

Hieronder een lijst van de ondernomen acties :

- Hoewel de minimale groentijd voor een voetgangers-oversteekplaats wettelijk wordt berekend op basis van een snelheid van 1,2 m/s, gaan wij uit van een snelheid van 1 m/s, waardoor de minimale groentijd met 20 % toeneemt.
- We werken aan de systematisering van langere oversteeptijden in schoolomgevingen tijdens de aankomsten en vertrektijden van de leerlingen, met de mogelijkheid om de groentijd te verlengen via drukknoppen.
- Bij de vernieuwing van verkeerslichtinstallaties wordt nu systematisch gebruik gemaakt van luidsprekers om de status van de voetgangerslichten te melden. De redundantie van de seinen is niet alleen een maatregel die in de eerste plaats gericht is op slechthzienden, maar maakt het oversteken ook veiliger.
- We werken aan het systematische gebruik van verkeerslichten ter beveiliging van oversteeplaatsen aan bijzonder overrijdbare beddingen van het openbaar vervoer.
- Voor meer comfort, maar ook om het risico op aanrijdingen te verminderen, geven we systematisch sneller groen licht voor overstekende voetgangers en fietsers ten opzichte van het overige verkeer.
- Met de overgang naar de *Stad 30* werd het noodzakelijk de ontruimingstijden tussen het algemene verkeer en de voetgangersoversteekplaatsen die voor conflicten zorgen, in overeenstemming te brengen met de normen.
- Het Brusselse Gewest heeft gewerkt aan de invoering van een nieuw lichtsignaal : het tweekleurige fiets-voetgangerslicht. Daar waar de inrichting het toelaat, maakt dit signaal het mogelijk het begrip van de lichtsignalen

abords des traversées cyclistes et piétonnes jointes et, au final, de sécuriser les traversées cyclistes.

- Nous travaillons à l’extension de la couverture des feux intelligents sur le réseaux de transport en commun pour améliorer ses performances.
- Lors de nos interventions sur le terrain, nous sommes de plus en plus attentif à la signalisation de nos zones d’intervention et au cheminement piéton à leurs abords afin de ne pas créer des situations dangereuses ou perçues comme telles.

Étape 5 : suivi et monitoring

L’entretien normal des installations est effectué par nos entrepreneurs (1 fois par an pour les installations 42V, tous les 6 mois pour les installations 10V, tous les 4 ou 5 mois pour les installations 230V).

La mise en place de la plateforme fixmystreet permet aux usagers de l’espace public de nous faire remonter les éventuels dysfonctionnements et avaries constatées entre deux entretiens préventifs successifs. Elle permet également de faire des suggestions et de pointer des besoins d’améliorations dans le phasage des feux ou de l’aménagement.

AB 19.002.09.02.14.10

Intitulé de l’AB : Dépenses d’entretien et d’investissement en matière d’électricité et de voirie

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Direction Entretien, cellule électromécanique, feux tricolores. Marchés pris en examen : E18.001, E18.013, 2016.1018, E21.093.

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Tine Van Woensel, Fonctionnaire dirigeant/chef de cellule, tvanwoensel@gob.brussels
- Raphaël Gérard, Fonctionnaire dirigeant, rgerard@sprb.brussels
- Dimitri Strobbe, Directeur chef de service, dimitri.strobbe@gob.brussels
- Sarah Vanschoenbeek, Directrice DEN, svanschoenbeek@sprb.brussels

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

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d’habitants (1.218.255 habitants - IBSA 2021) dont 597.706 hommes et 620.549 femmes (IBSA 2021).

in de buurt van fiets- en voetgangersoversteekplaatsen te vereenvoudigen en uiteindelijk de fietsoversteekplaatsen veiliger te maken.

- We zijn bezig de dekking van intelligente verkeerslichten op het net van het openbaar vervoer uit te breiden om de performantie ervan te verbeteren.
- Bij onze interventies op het terrein besteden we alsmaar meer aandacht aan de signalisatie van onze interventiezones en de voetgangerswegen eromheen om geen situaties te creëren die gevaarlijk zijn of als gevaarlijk kunnen worden ervaren.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Het normale onderhoud van de installaties wordt uitgevoerd door onze onderaannemers (eenmaal per jaar voor de 42V-installaties, om de zes maanden voor de 10V-installaties, om de vier of vijf maanden voor de 230V-installaties).

Via het platform fixmystreet kunnen gebruikers van de openbare ruimte ons eventuele gebreken en schade tussen twee opeenvolgende preventieve onderhoudsbeurten melden. Gebruikers kunnen er ook suggesties en verbeteringen doorgeven over de fasering van de lichten of de inrichting.

BA 19.002.09.02.14.10

Opschrift van de BA : Dépenses d’entretien et d’investissement en matière d’électricité et de voirie

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Onderhoud, cel elektromechanica, verkeerslichten. Onderzochte opdrachten : E18.001, E18.013, 2016.1018, E21.093.

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Tine Van Woensel, leidend ambtenaar/celhoofd, tvanwoensel@gob.brussels
- Raphaël Gérard, leidend ambtenaar, rgerard@gob.brussels
- Dimitri Strobbe, directeur-diensthoofd, dimitri.strobbe@gob.brussels
- Sarah Vanschoenbeek, directrice DO, svanschoenbeek@gob.brussels

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

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.218.255 inwoners - BISA 2021), waaronder 597.706 mannen en 620.549 vrouwen (BISA 2021).

Certains quartiers bruxellois, notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne, comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 63,9 % des cyclistes en 2019 sont des hommes et 36,1 % des femmes (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité ». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.

Étape 2 : analyse

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montrent que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir (pas de vue sur la fin de la rue) ; le labyrinthe ; la ruelle et le désert ». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Être femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat in 2019 63,9 % van de fietsers mannen zijn en 36,1 % vrouwen (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder om een verhouding gaat van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid ». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

Fase 2 : analyse

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is meer bepaald precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandelingen organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn : een overdekte doorgang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwessies betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019).

De plus, en termes stricts de sécurité routière, les hommes sont davantage accidentés en tant que conducteurs et les femmes en tant que piétonnes ou usagères des transports publics.

Finalement, de multiples études ont permis de montrer que les femmes avaient un accès moindre par rapport aux hommes à des moyens de transports individuels motorisés et qu'elles étaient donc tributaires de l'offre de transports en commun et de la marche pour leurs déplacements. De plus, les différences genrées de rôles au sein de la sphère privée ont un impact sur les schémas de déplacement des femmes, les rendant plus complexes.

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

Comme le stipule la DPG ainsi que le Plan de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, Bruxelles Mobilité intégrera la thématique du genre dans ses programmes. Ci-dessous se retrouvent les mesures du PLCVF qui impliquent Bruxelles Mobilité.

- Action 6 : Disposer de données quantitatives fiables sur le harcèlement sexuel dans les transports en commun
- Action 12 : Mise en place d'un module de formation spécifique à destination des services publics régionaux de l'urbanisme
- Action 27 : Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public
- Action 28 : Prendre en compte les aspects de prévention, de harcèlement et de violences pendant la phase d'autorisation d'une demande de Permis d'Urbanisme
- Action 30 : Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmations urbaines
- Action 32 : Prise en compte du genre dans les avis de la Commission régionale de développement
- Action 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics
- Action 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes
- Action 40 : Intégrer la dimension du genre dans la confection d'un Plan Directeur pour les heures « hypercreuses »
- Action 44 : Lutter contre le harcèlement sexiste dans l'espace public, et en particulier dans les transports en commun

En sus, il sera aussi possible d'analyser l'offre de déplacements et les contraintes spécifiquement genrées que sont les déplacements avec enfants et/ou avec charges. Notons

Als we enkel naar verkeersveiligheid kijken, zijn mannen bovendien vaker slachtoffer als bestuurder en vrouwen vaker slachtoffer als voetganger of gebruiker van het openbaar vervoer.

Tot slot is uit verschillende studies gebleken dat vrouwen minder toegang hebben tot individuele gemotoriseerde vervoersmiddelen dan mannen en daarom voor hun verplaatsingen afhankelijk zijn van het openbaar vervoer en stappen. Bovendien hebben de gendergerelateerde rolverschillen in de privésfeer invloed op de verplaatsingspatronen van vrouwen, waardoor deze complexer worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Zoals de algemene beleidsverklaring aangeeft, alsook het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen 2020-2024, zal Brussel Mobiliteit het genderthema opnemen in zijn programma's. Hieronder bevinden zich de maatregelen van het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen waar Brussel Mobiliteit bij betrokken is.

- Actie 6 : Beschikken over betrouwbare kwantitatieve gegevens over seksuele intimidatie in het openbaar vervoer
- Actie 12 : Inrichting van een specifieke opleidingsmodule voor de gewestelijke overheidsdiensten voor stedenbouw
- Actie 27 : Impactanalyse van een nieuw project voor openbare ruimte/voorzieningen om de behoeften op het gebied van veiligheid en preventie van geweld in de openbare ruimte te bepalen
- Actie 28 : Rekening houden met de aspecten preventie, intimidatie en geweld tijdens de goedkeuringsfase van een aanvraag tot stedenbouwkundige vergunning
- Actie 30 : De genderkwestie integreren in de instrumenten voor stadsplanning en stedelijke programma's
- Actie 32 : Gendermainstreaming in de adviezen van de Gewestelijke Ontwikkelingscommissie
- Actie 36 : De namen van verkeersaders en openbare pleinen vrouwelijker maken
- Actie 39 : Fietsverplaatsingen toegankelijker maken voor vrouwen
- Actie 40 : De genderdimensie integreren in de opmaak van een richtplan voor « daluren »
- Actie 44 : Seksuele intimidatie bestrijden in de openbare ruimte en in het bijzonder in het openbaar vervoer

Daarenboven zal het ook mogelijk zijn het verplaatsingsaanbod en de genderspecifieke beperkingen verbonden aan verplaatsingen met kinderen en/of lasten te analyseren.

que l'amélioration de ces déplacements profitera à tous les usagers, hommes ou femmes, qui se déplacent chargés et avec des enfants.

L'entretien des installations de feux tricolores aux carrefours régionaux veilleront à garantir la sécurité de tous les usagers via le maintien d'un fonctionnement fiable et optimal. La fiabilité des installations tricolores permettra d'améliorer le sentiment de sécurité des usagers de l'espace public.

Étape 4 : plan d'action

Bien qu'aucunes des actions entreprises par la cellule feux tricolores ne soient spécifiquement pensée à la lumière des différences de genre, la mise en place de mesures visant à améliorer la sécurité routière et du principe STOP (Stappers, Trappers, Openbaar vervoer, Privé vervoer), principe de mobilité visant à donner plus de priorité aux modes doux et aux transports collectifs sur le transport privé, nous permettent de sécuriser et de rendre plus confortable les déplacements des piétons et des cyclistes, et d'améliorer les performances des transports collectifs. En partant du constat que les femmes sont plus souvent piétonnes et usagères des dits transports, ces actions ont un impact positif sur leur expérience de déplacement dans l'espace publique.

Voici une liste des actions entreprises :

- Bien que légalement le temps de vert minimum donné à une traversée piétonne se calcule sur une base d'une vitesse de 1.2 m/s, nous utilisons d'une vitesse de 1 m/s, augmentant le temps minimum de vert de 20 %.
- Nous travaillons à la systématisation des temps de traversées plus longs aux abords d'écoles aux heures d'entrée et de sortie des élèves, avec possibilité de prolongation de vert via pression de boutons-poussoirs.
- Lors du renouvellement des installations de feux tricolores, l'installation de haut-parleurs rendant compte de l'état des feux piétons est désormais systématique. En plus d'être une mesure à destination en premier lieu des personnes malvoyantes, la redondance des signaux permet de sécuriser d'avantage les traversées.
- Nous travaillons à la systématisation de la protection par feux des traversées des sites spéciaux franchissables des transports en commun.
- Pour plus de confort mais aussi pour réduire le risque de collision, nous systématisons une avance de vert pour les traversées piétonnes et cyclo-piétonnes sur le reste la circulation automobile.

Er valt op te merken dat de verbetering van deze verplaatsingen alle weggebruikers ten goede zal komen, zowel mannen als vrouwen, die zich verplaatsen met lasten en met kinderen.

Het onderhoud van de verkeerslichtinstallaties op de gewestelijke kruispunten moet de veiligheid van alle gebruikers waarborgen door een betrouwbare en optimale werking in stand te houden. De betrouwbaarheid van de verkeerslichtinstallaties zal het veiligheidsgevoel van de gebruikers van de openbare ruimte verhogen.

Fase 4 : actieplan

Hoewel geen van de acties van de cel verkeerslichten specifiek is uitgedacht in het licht van de genderverschillen, maakt de invoer van de maatregelen ter verbetering van de verkeersveiligheid en het STOP-principe (Stappers, Trappers, Openbaar vervoer, Privévervoer), een mobiliteitsprincipe dat erop gericht is meer voorrang te geven aan zachte vervoerswijzen en aan het openbaar vervoer dan aan het privévervoer, het mogelijk de verplaatsingen van voetgangers en fietsers veiliger en comfortabeler te maken, en de performantie van het openbaar vervoer te verbeteren. Uitgaande van de vaststelling dat vrouwen vaker voetganger en gebruiker van het openbaar vervoer zijn, hebben deze acties een positieve invloed op hun ervaring met verplaatsingen in de openbare ruimte.

Hieronder een lijst van de ondernomen acties :

- Hoewel de minimale groentijd voor een voetgangers-oversteekplaats wettelijk wordt berekend op basis van een snelheid van 1,2 m/s, gaan wij uit van een snelheid van 1 m/s, waardoor de minimale groentijd met 20 % toeneemt.
- We werken aan de systematisering van langere oversteeptijden in schoolomgevingen tijdens de aankomsten vertrektijden van de leerlingen, met de mogelijkheid om de groentijd te verlengen via drukknoppen.
- Bij de vernieuwing van verkeerslichtinstallaties wordt nu systematisch gebruik gemaakt van luidsprekers om de status van de voetgangerslichten te melden. De redundantie van de seinen is niet alleen een maatregel die in de eerste plaats gericht is op slechtzienden, maar maakt het oversteken ook veiliger.
- We werken aan het systematische gebruik van verkeerslichten ter beveiliging van oversteeplaatsen aan bijzonder overrijdbare beddingen van het openbaar vervoer.
- Voor meer comfort, maar ook om het risico op aanrijdingen te verminderen, geven we systematisch sneller groen licht voor overstekende voetgangers en fietsers ten opzichte van het overige verkeer.

- Lors du passage à la Ville 30, il est devenu nécessaire de mettre aux normes les temps de dégagement entre la circulation générale et les traversées piétonnes en conflit avec celle-ci.
- La région de Bruxelles a travaillé à la création d'un nouveau signal lumineux: le feu bicolore cyclo-piéton. Là où l'aménagement le permet, ce signal permet de simplifier la compréhension des signaux lumineux aux abords des traversées cyclistes et piétonnes jointes et, au final, de sécuriser les traversées cyclistes.
- Nous travaillons à l'extension de la couverture des feux intelligents sur le réseau de transport en commun pour améliorer ses performances.
- Lors de nos interventions sur le terrain, nous sommes de plus en plus attentif à la signalisation de nos zones d'intervention et au cheminement piéton à leurs abords afin de ne pas créer des situations dangereuses ou perçues comme telles.

Étape 5 : suivi et monitoring

Chaque chantier est contrôlé durant son exécution et le bon fonctionnement de l'installation tricolore tel que prévu est constaté.

La mise en place de la plateforme fixmystreet permet aux usagers de l'espace public de nous faire remonter les éventuels dysfonctionnements et avaries constatées entre deux entretiens préventifs successifs. Elle permet également de faire des suggestions et de pointer des besoins d'améliorations dans le phasage des feux ou de l'aménagement.

AB 19.002.11.10.73.10

Intitulé de l'AB : Dépenses d'investissements pour les travaux de voiries et d'infrastructures routière en ce compris les équipements électriques et électromécaniques

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Direction Entretien, cellule électromécanique, feux tricolores. Marchés pris en examen : E18.001, E18.013, 2016.1018, E21.093.

Processus ou politique :

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Tine Van Woensel, Fonctionnaire dirigeant/chef de cellule,
tvanwoensel@gob.brussels
- Raphaël Gérard, Fonctionnaire dirigeant,
rgerard@sprb.brussels
- Dimitri Strobbe, Directeur chef de service,
dimitri.strobbe@gob.brussels

- Met de overgang naar de Stad 30 werd het noodzakelijk de ontruimingstijden tussen het algemene verkeer en de voetgangersoversteekplaatsen die voor conflicten zorgen, in overeenstemming te brengen met de normen.
- Het Brusselse Gewest heeft gewerkt aan de invoering van een nieuw lichtsignaal : het tweekleurige fiets-voetgangerslicht. Daar waar de inrichting het toelaat, maakt dit signaal het mogelijk het begrip van de lichtsignalen in de buurt van fiets- en voetgangersoversteekplaatsen te vereenvoudigen en uiteindelijk de fietsoversteekplaatsen veiliger te maken.
- We zijn bezig de dekking van intelligente verkeerslichten op het net van het openbaar vervoer uit te breiden om de performantie ervan te verbeteren.
- Bij onze interventies op het terrein besteden we alsmaar meer aandacht aan de signalisatie van onze interventiezones en de voetgangerswegen eromheen om geen situaties te creëren die gevaarlijk zijn of als gevaarlijk kunnen worden ervaren.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Elke bouwplaats wordt tijdens de uitvoering gecontroleerd en er wordt nagegaan of de verkeerslichtinstallatie als gepland werkt.

Via het platform fixmystreet kunnen gebruikers van de openbare ruimte ons eventuele gebreken en schade tussen twee opeenvolgende preventieve onderhoudsbeurten melden. Gebruikers kunnen er ook suggesties en verbeteringen doorgeven over de fasering van de lichten of de inrichting.

BA 19.002.11.10.73.10

Opschrift van de BA : Dépenses d'investissements pour les travaux de voiries et d'infrastructures routière en ce compris les équipements électriques et électromécaniques

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Directie Onderhoud, cel elektromechanica, verkeerslichten. Onderzochte opdrachten : E18.001, E18.013, 2016.1018, E21.093.

Proces of beleid:

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Tine Van Woensel, leidend ambtenaar/celhoofd,
tvanwoensel@gob.brussels
- Raphaël Gérard, leidend ambtenaar,
rgerard@gob.brussels
- Dimitri Strobbe, directeur-diensthoofd,
dimitri.strobbe@gob.brussels

- Sarah Vanschoenbeek, Directrice DEN,
svanschoenbeek@sprb.brussels

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

La population bruxelloise compte quelque 1,2 million d'habitants (1.218.255 habitants - IBSA 2021) dont 597.706 hommes et 620.549 femmes (IBSA 2021).

Certains quartiers bruxellois, notamment ceux qui jouxtent la première couronne, en particulier dans le nord et l'ouest de la seconde couronne, comptent plus d'hommes que de femmes (Rapport masculinité, monitoring des quartiers IBSA).

Concernant les données de mobilité, on constate notamment que 63,9 % des cyclistes en 2019 sont des hommes et 36,1 % des femmes (Observatoire du Vélo).

En termes de sécurité routière, l'analyse fait également apparaître des spécificités genrées. On constate qu'en moyenne 60 % des victimes avec dégâts corporels sont des hommes. Toutefois, cela dépend aussi du mode de déplacement : parmi les piétons, le ratio tend vers 50 % dans chaque catégorie de genre alors que parmi les conducteurs de voiture, il s'agit davantage d'un ratio 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.

Notons que la Déclaration de politique générale du Gouvernement de Bruxelles-Capitale précise que « Il est aujourd'hui établi que les femmes ne se déplacent pas forcément de la même manière que les hommes pour toute une série de raisons parmi lesquelles le sentiment d'insécurité. Le Gouvernement développera donc une approche genrée de l'ensemble de sa politique de mobilité ». Le sentiment d'insécurité décrit aussi bien l'insécurité routière que l'insécurité personnelle qui est ressentie très fortement par les femmes dans certains quartiers, à certains moments.

Étape 2 : analyse

Comme mentionné précédemment, l'espace public n'est pas vécu de la même façon par les hommes et par les femmes. C'est notamment pour identifier précisément les besoins non satisfaits en termes de mobilité que Garance organise des marches exploratoires. Les femmes peuvent alors identifier une rue qu'elles évitent systématiquement et faire des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Les enquêtes menées par la chercheuse Marie Gillow et le chercheur Pierre Lannoy montrent que 4 types de lieux sont particulièrement problématiques : le couloir (pas de vue sur la fin de la rue) ; le labyrinthe ; la ruelle et le désert ». Concernant les questions de mobilité, il faut prendre également en compte les stratégies d'évitements

- Sarah Vanschoenbeek, directrice DO,
svanschoenbeek@gob.brussels

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

De Brusselse bevolking telt zowat 1,2 miljoen inwoners (1.218.255 inwoners - BISA 2021), waaronder 597.706 mannen en 620.549 vrouwen (BISA 2021).

Bepaalde Brusselse wijken, waaronder die grenzend aan de eerste kroon, in het bijzonder in het noorden en westen van de tweede kroon, tellen meer mannen dan vrouwen (Rapport mannelijkheid, wijkmonitoring BISA).

Wat de mobiliteitsgegevens betreft, stellen we onder meer vast dat in 2019 63,9 % van de fietsers mannen zijn en 36,1 % vrouwen (Fietsobservatorium).

Op het vlak van verkeersveiligheid komen uit de analyse ook genderspecifieke eigenheden naar voren. We stellen vast dat gemiddeld 60 % van de slachtoffers met lichamelijke schade mannen zijn. Toch hangt het ook af van de vervoerswijze : bij voetgangers neigt het aandeel naar 50 % in elke gendercategorie, terwijl het bij autobestuurders eerder om een verhouding gaat van 80 % mannen tegenover 20 % vrouwen.

Er valt op te merken dat de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het volgende verduidelijkt : « Er werd aangetoond dat vrouwen zich niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier verplaatsen als mannen, en dat om verschillende redenen, waaronder een gevoel van onveiligheid. De Regering zal daarom een gendergerichte aanpak ontwikkelen voor haar volledige mobiliteitsbeleid ». Het onveiligheidsgevoel beschrijft zowel de verkeersonveiligheid als de persoonlijke onveiligheid die vrouwen zeer sterk gewaarworden in bepaalde wijken, op bepaalde momenten.

Fase 2 : analyse

Zoals hierboven vermeld ervaren mannen en vrouwen de openbare ruimte niet op dezelfde manier. Het is precies om de onvervulde behoeften op het vlak van mobiliteit te achterhalen dat Garance ontdekkingswandeltochten organiseert. Vrouwen kunnen dan een straat aanduiden die ze systematisch vermijden en concrete voorstellen formuleren om deze situatie te verbeteren. De onderzoeken door onderzoekster Marie Gillow en onderzoeker Pierre Lannoy tonen aan dat vier soorten plaatsen bijzonder problematisch zijn : een overdekte doorgang (geen zicht op het uiteinde van de straat), een labyrint, een steeg en een verlaten gebied. Wat de mobiliteitskwesties betreft, moeten we ook rekening houden met de strategieën om bepaalde

de certains déplacements en soirée ou dans lieux jugés non sûrs (ce qui pose la question de l'accessibilité de certains services culturels en soirée, d'accès à l'emploi de nuit ou encore à des cours du soir). Enfin, des tâches spécifiques encore fortement genrées, comme le transport des enfants, peuvent être des freins à la pratique du vélo comme le pointe l'étude de Pro Vélo « Être femmes à vélo dans les rues de Bruxelles » (2019).

De plus, en termes stricts de sécurité routière, les hommes sont davantage accidentés en tant que conducteurs et les femmes en tant que piétonnes ou usagères des transports publics.

Finalement, de multiples études ont permis de montrer que les femmes avaient un accès moindre par rapport aux hommes à des moyens de transports individuels motorisés et qu'elles étaient donc tributaires de l'offre de transports en commun et de la marche pour leurs déplacements. De plus, les différences genrées de rôles au sein de la sphère privée ont un impact sur les schémas de déplacement des femmes, les rendant plus complexes.

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

Comme le stipule la DPG ainsi que le Plan de lutte contre les violence faites aux femmes 2020-2024, Bruxelles Mobilité intégrera la thématique du genre dans ses programmes. Ci-dessous se retrouvent les mesures du PLCVF qui impliquent Bruxelles Mobilité.

- Action 6 : Disposer de données quantitatives fiables sur le harcèlement sexuel dans les transports en commun
- Action 12 : Mise en place d'un module de formation spécifique à destination des services publics régionaux de l'urbanisme
- Action 27 : Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public
- Action 28 : Prendre en compte les aspects de prévention, de harcèlement et de violences pendant la phase d'autorisation d'une demande de Permis d'Urbanisme
- Action 30 : Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmations urbaines
- Action 32 : Prise en compte du genre dans les avis de la Commission régionale de développement
- Action 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics
- Action 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes

verplaatsingen 's avonds of op plaatsen die als onveilig worden beschouwd te vermijden (wat de vraag doet rijzen of bepaalde culturele diensten 's avonds toegankelijk zijn, alsook nachtwerk of avondlessen). Tot slot kunnen specifieke taken die nog sterk aan een bepaald gender worden toegewezen, zoals het vervoer van de kinderen, het gebruik van de fiets afremmen, zoals blijkt uit de studie van Pro Vélo « Vrouwen & fietsen in de straten van Brussel » (2019).

Als we enkel naar verkeersveiligheid kijken, zijn mannen bovendien vaker slachtoffer als bestuurder en vrouwen vaker slachtoffer als voetganger of gebruiker van het openbaar vervoer.

Tot slot is uit verschillende studies gebleken dat vrouwen minder toegang hebben tot individuele gemotoriseerde vervoersmiddelen dan mannen en daarom voor hun verplaatsingen afhankelijk zijn van het openbaar vervoer en wandelen. Bovendien hebben de gendergerelateerde rolverschillen in de privésfeer invloed op de verplaatsingspatronen van vrouwen, waardoor deze complexer worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Zoals de algemene beleidsverklaring aangeeft, alsook het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen 2020-2024, zal Brussel Mobiliteit het genderthema opnemen in zijn programma's. Hieronder bevinden zich de maatregelen van het plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen waar Brussel Mobiliteit bij betrokken is.

- Actie 6 : Beschikken over betrouwbare kwantitatieve gegevens over seksuele intimidatie in het openbaar vervoer
- Actie 12 : Inrichting van een specifieke opleidingsmodule voor de gewestelijke overheidsdiensten voor stedenbouw
- Actie 27 : Impactanalyse van een nieuw project voor openbare ruimte/voorzieningen om de behoeften op het gebied van veiligheid en preventie van geweld in de openbare ruimte te bepalen
- Actie 28 : Rekening houden met de aspecten preventie, intimidatie en geweld tijdens de goedkeuringsfase van een aanvraag tot stedenbouwkundige vergunning
- Actie 30 : De genderkwestie integreren in de instrumenten voor stadsplanning en stedelijke programma's
- Actie 32 : Gendermainstreaming in de adviezen van de Gewestelijke Ontwikkelingscommissie
- Actie 36 : De namen van verkeersaders en openbare pleinen vrouwelijken
- Actie 39 : Fietsverplaatsingen toegankelijker maken voor vrouwen

- Action 40 : Intégrer la dimension du genre dans la confection d'un Plan Directeur pour les heures « hypercreuses »
- Action 44 : Lutter contre le harcèlement sexiste dans l'espace public, et en particulier dans les transports en commun

En sus, il sera aussi possible d'analyser l'offre de déplacements et les contraintes spécifiquement genrées que sont les déplacements avec enfants et/ou avec charges. Notons que l'amélioration de ces déplacements profitera à tous les usagers, hommes ou femmes, qui se déplacent chargés et avec des enfants.

Les mesures entreprises sur les carrefours régionaux veilleront à garantir la sécurité de tous les usagers, et notamment des cyclistes, afin de rendre ce mode de transport plus attractif pour les femmes, et des piétons. La mise en œuvre de nouvelles installations tricolores fiables permettra d'améliorer le sentiment de sécurité des usagers de l'espace public.

Étape 4 : plan d'action

Bien qu'aucunes des actions entreprises par la cellule feux tricolores ne soient spécifiquement pensée à la lumière des différences de genre, la mise en place de mesures visant à améliorer la sécurité routière et du principe STOP (Stappers, Trappers, Openbaar vervoer, Privé vervoer), principe de mobilité visant à donner plus de priorité aux modes doux et aux transports collectifs sur le transport privé, nous permettent de sécuriser et de rendre plus confortable les déplacements des piétons et des cyclistes, et d'améliorer les performances des transports en commun. En partant du constat que les femmes sont plus souvent piétonnes et usagères des dits transports, ces actions ont un impact positif sur leur expérience de déplacement dans l'espace publique.

Voici une liste des actions entreprises :

- Bien que légalement le temps de vert minimum donné à une traversée piétonne se calcule sur une base d'une vitesse de 1.2 m/s, nous utilisons d'une vitesse de 1 m/s, augmentant le temps minimum de vert de 20 %.
- Nous travaillons à la systématisation des temps de traversées plus longs aux abords d'écoles aux heures d'entrée et de sortie des élèves, avec possibilité de prolongation de vert via pression de boutons-poussoirs.
- Lors du renouvellement des installations de feux tricolores, l'installation de haut-parleurs rendant compte de l'état des feux piétons est désormais systématique.

- Actie 40 : De genderdimensie integreren in de opmaak van een richtplan voor « daluren »
- Actie 44 : Seksuele intimidatie bestrijden in de openbare ruimte en in het bijzonder in het openbaar vervoer

Daarenboven zal het ook mogelijk zijn het verplaatsingsaanbod en de genderspecifieke beperkingen verbonden aan verplaatsingen met kinderen en/of lasten te analyseren. Er valt op te merken dat de verbetering van deze verplaatsingen alle weggebruikers ten goede zal komen, zowel mannen als vrouwen, die zich verplaatsen met lasten en met kinderen.

De maatregelen die op de gewestelijke kruispunten worden genomen, moeten de veiligheid van alle gebruikers waarborgen, en met name die van fietsers, om deze vervoerswijze aantrekkelijker te maken voor vrouwen, en voetgangers. De plaatsing van nieuwe betrouwbare verkeerslichtinstallaties zal het veiligheidsgevoel van de gebruikers van de openbare ruimte verhogen.

Fase 4 : actieplan

Hoewel geen van de acties van de cel verkeerslichten specifiek is uitgedacht in het licht van de genderverschillen, maakt de invoer van de maatregelen ter verbetering van de verkeersveiligheid en het STOP-principe (Stappers, Trappers, Openbaar vervoer, Privévervoer), een mobiliteitsprincipe dat erop gericht is meer voorrang te geven aan zachte vervoerswijzen en aan het openbaar vervoer dan aan het privévervoer, het mogelijk de verplaatsingen van voetgangers en fietsers veiliger en comfortabeler te maken, en de performantie van het openbaar vervoer te verbeteren. Uitgaande van de vaststelling dat vrouwen vaker voetganger en gebruiker van het openbaar vervoer zijn, hebben deze acties een positieve invloed op hun ervaring met verplaatsingen in de openbare ruimte.

Hieronder een lijst van de ondernomen acties :

- Hoewel de minimale groentijd voor een voetgangers-oversteekplaats wettelijk wordt berekend op basis van een snelheid van 1,2 m/s, gaan wij uit van een snelheid van 1 m/s, waardoor de minimale groentijd met 20 % toeneemt.
- We werken aan de systematisering van langere oversteeptijden in schoolomgevingen tijdens de aankomsten en vertrektijden van de leerlingen, met de mogelijkheid om de groentijd te verlengen via drukknoppen.
- Bij de vernieuwing van verkeerslichtinstallaties wordt nu systematisch gebruik gemaakt van luidsprekers om de status van de voetgangerslichten te melden. De

En plus d'être une mesure à destination en premier lieu des personnes malvoyantes, la redondance des signaux permet de sécuriser d'avantage les traversées.

- Nous travaillons à la systématisation de la protection par feux des traversées des sites spéciaux franchissables des transports en commun.
- Pour plus de confort mais aussi pour réduire le risque de collision, nous systématisons une avance de vert pour les traversées piétonnes et cyclo-piétonnes sur le reste la circulation automobile.
- Lors du passage à la *Ville 30*, il est devenu nécessaire de mettre aux normes les temps de dégagement entre la circulation générale et les traversées piétonnes en conflit avec celle-ci.
- La région de Bruxelles a travaillé à la création d'un nouveau signal lumineux: le feu bicolore cyclo-piéton. Là où l'aménagement le permet, ce signal permet de simplifier la compréhension des signaux lumineux aux abords des traversées cyclistes et piétonnes jointes et, au final, de sécuriser les traversées cyclistes.
- Nous travaillons à l'extension de la couverture des feux intelligents sur le réseaux de transport en commun pour améliorer ses performances.
- Lors de nos interventions sur le terrain, nous sommes de plus en plus attentif à la signalisation de nos zones d'intervention et au cheminement piéton à leurs abords afin de ne pas créer des situations dangereuses ou perçues comme telles.

Étape 5 : suivi et monitoring

Chaque chantier est contrôlé durant son exécution et le bon fonctionnement de l'installation tricolore, tel que prévu, est constaté.

Le suivi des nouvelles installations est fait à distance grâce à la centrale des feux. Le parc des installations plus anciennes est régulièrement renouvelé afin de pouvoir en assurer le suivi à distance.

La mise en place de la plateforme fixmystreet permet aux usagers de l'espace publique de nous faire remonter les éventuels dysfonctionnements et avaries constatés entre deux entretiens préventifs successifs. Elle permet également de faire des suggestions et de pointer des besoins d'améliorations dans le phasage des feux ou de l'aménagement.

AB 17.004.11.02.74.22

(Achat de matériel de contrôle pour les contrôleurs routiers + achat véhicules LEZ)

redundantie van de seinen is niet alleen een maatregel die in de eerste plaats gericht is op slechtzienden, maar maakt het oversteken ook veiliger.

- We werken aan het systematische gebruik van verkeerslichten ter beveiliging van oversteekplaatsen aan bijzonder overrijdbare beddingen van het openbaar vervoer.
- Voor meer comfort, maar ook om het risico op aanrijdingen te verminderen, geven we systematisch sneller groen licht voor overstekende voetgangers en fietsers ten opzichte van het overige verkeer.
- Met de overgang naar de Stad 30 werd het noodzakelijk de ontruimingstijden tussen het algemene verkeer en de voetgangersoversteekplaatsen die voor conflicten zorgen, in overeenstemming te brengen met de normen.
- Het Brusselse gewest heeft gewerkt aan de invoering van een nieuw lichtsignaal: het tweekleurige fiets-voetgangerslicht. Daar waar de inrichting het toelaat, maakt dit signaal het mogelijk het begrip van de lichtsignalen in de buurt van fiets- en voetgangersoversteekplaatsen te vereenvoudigen en uiteindelijk de fietsoversteekplaatsen veiliger te maken.
- We zijn bezig de dekking van intelligente verkeerslichten op het net van het openbaar vervoer uit te breiden om de performantie ervan te verbeteren.
- Bij onze interventies op het terrein besteden we alsmaar meer aandacht aan de signalisatie van onze interventiezones en de voetgangerswegen eromheen om geen situaties te creëren die gevaarlijk zijn of als gevaarlijk kunnen worden ervaren.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Elke bouwplaats wordt tijdens de uitvoering gecontroleerd en er wordt nagegaan of de verkeerslichtinstallatie als gepland werkt.

De opvolging van nieuwe installaties gebeurt op afstand dankzij de verkeerslichtcentrale. De oudere installaties worden regelmatig vernieuwd om ze op afstand te kunnen opvolgen.

Via het platform fixmystreet kunnen gebruikers van de openbare ruimte ons eventuele gebreken en schade tussen twee opeenvolgende preventieve onderhoudsbeurten melden. Gebruikers kunnen er ook suggesties en verbeteringen doorgeven over de fasering van de lichten of de inrichting.

BA 17.004.11.02.74.22

(Aankoop controlemateriaal wegcontroleurs + aankoop LEZ voertuigen)

Nom/titre de l'allocation : Dépenses d'investissement transport routier, formation à la conduite, véhicules d'expertise

Administration concernée : BM

Direction concernée : Service Exploitation et Transport - Direction Véhicules et Transport de Marchandises

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

Les achats de matériel de contrôle sont effectués dans le cadre du bon fonctionnement des contrôleurs routiers opérant au sein de la direction Véhicules et Transport de Marchandises. L'équipe se compose de 10 personnes, dont 3 femmes et 7 hommes.

L'achat des véhicules LEZ intervient en préparation de la mise en place d'un nouveau groupe de contrôleurs qui utiliseront les véhicules mentionnés lors des contrôles LEZ. Les recrutements afférents doivent encore avoir lieu.

Étape 2 : analyse

Bien que les offres d'emploi de contrôleurs routiers soient ouvertes à tous, un groupe cible masculin a été particulièrement attiré par les sélections. Il existe un déséquilibre clair entre le nombre d'hommes et de femmes dans l'équipe. Il est possible que la fonction de contrôle dissuade les femmes.

En ce qui concerne les contrôles LEZ, le recrutement doit encore avoir lieu, il est donc impossible de prévoir une analyse à ce sujet pour le moment.

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

La proportion entre hommes et femmes au sein du groupe des contrôleurs routiers pourrait être plus équilibré.

Étape 4 : plan d'action

Lors de l'élaboration de nouvelles offres d'emploi pour des contrôleurs supplémentaires, on peut veiller à ce que les femmes soient également attirées. Afin d'augmenter l'attractivité, on peut se servir des avantages généraux du SPRB, en tenant évidemment compte des limites supplémentaires fixées pour la fonction vacante (comme le régime de travail adapté pour les fonctions de contrôle, etc.). L'offre d'emploi peut éventuellement être publiée via d'autres canaux de communication.

Naam/titel van de allocatie : Investeringsuitgaven wegvervoer, rijopleiding, expertise voertuigen

Betrokken bestuur : BM

Betrokken directie : Dienst Exploitatie en Transport - Directie Voertuigen en Goederenvervoer

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

De aankopen controlemateriaal gebeuren in het kader van de goede werking van de wegcontroleurs die operatief zijn binnen de directie Voertuigen en Goederenvervoer. De ploeg bestaat uit 10 personen, waarvan 3 vrouwen en 7 mannen.

De aankoop van LEZ-voertuigen vindt plaats ter voorbereiding van het oprichten van een nieuwe groep controleurs die vermelde voertuigen zullen gebruiken tijdens de LEZ-controles. Hiervoor dienen de aanwervingen nog te gebeuren.

Fase 2 : analyse

Hoewel de vacatures wegcontroleur openstonden voor iedereen werd vooral een mannelijke doelgroep aange trokken door de selecties. Er is een duidelijk een scheve verhouding tussen de hoeveelheid mannen en vrouwen in het team. Het zou kunnen dat de controlefunctie vrouwen afschrikt.

Wat betreft de LEZ-controles moeten de aanwervingen nog plaatsvinden, het is onmogelijk om hier al analyse over te voorzien.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen binnen de groep wegcontroleurs kan evenwichtiger.

Fase 4 : actieplan

Bij het opstellen van nieuwe vacatures voor bijkomende controleurs kan er op gelet worden dat vrouwen zich ook aangesproken voelen. Om de aantrekkelijkheid te verhogen kunnen de algemene voordelen van de GOB uitgespeeld worden, uiteraard binnen de extra beperkingen die gelegd worden voor de vacante functie (zoals het aangepast werkregime bij controlefuncties...). Eventueel kan de vacature via andere communicatiekanalen worden verspreid.

Étape 5 : suivi et monitoring

En fonction du besoin de nouveaux contrôleurs, la situation peut être suivie à moyen et à long terme en examinant la proportion entre hommes et femmes dans l'équipe des contrôleurs routiers.

AB 17.004.08.01.1211

Nom/titre de l'allocation : Dépenses de fonctionnement du Centre de Mobilité

Administration concernée : Bruxelles Mobilité

Direction concernée : Centre de Mobilité

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

- Koen Vandekerkhove, Ingénieur directeur, kvandekerkhove@gob.brussels

Explication concernant cette allocation de base

Cette allocation de base est utilisée pour la mission de permanence mobilité, mais également pour différentes missions de maintenance des applications et systèmes utilisés pour le leasing de moyens STI, différentes missions d'étude et les frais d'abonnement pour les moyens de télécommunication nécessaires, tout cela dans le cadre de la gestion de la mobilité.

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

Indépendamment de l'importance de prêter attention au genre dans la gestion de la mobilité par le déploiement de Systèmes de Transport Intelligents (STI) (voir notamment « Guideline for Incorporating Gender into ITS Planning, Design and Operation » – 2016 – World Bank), aucune action spécifique n'a été entreprise à ce jour pour collecter des données supplémentaires sur ce sujet dans le contexte spécifique belge/bruxellois lié à cette AB.

Actuellement, on part du principe que la proportion des genres est égale et nécessite une approche identique.

Pour la mise en œuvre des informations relatives au trafic et des mesures, il est fait appel à des prestataires de services externes en plus des collaborateurs internes.

Actuellement, les collaborateurs masculins sont surreprésentés.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Afhankelijk van de nood aan nieuwe controleurs kan de situatie op middellange en lange termijn opgevolgd worden aan de hand van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het team van de wegcontroleurs.

BA 17.004.08.01.1211

Naam/opschrift van de allocatie : Werkingsuitgaven voor het Mobiliteitscentrum

Betrokken bestuur : Brussel Mobiliteit

Betrokken directie : Mobiliteitscentrum

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Koen Vandekerkhove, Ingenieur-directeur, kvandekerkhove@gob.brussels

Uitleg over deze basisallocatie

Deze basisallocatie wordt gebruikt voor de opdracht inzake mobiliteitspermanentie, maar ook voor uiteenlopende onderhoudsopdrachten voor de applicaties en systemen gebruikt voor de leasing van ITS-voorzieningen, verschillende studieopdrachten en de abonnementskosten voor de noodzakelijke telecomunicatiemiddelen, en dat alles in het kader van het mobiliteitsbeheer.

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

Los van het feit dat er rekening moet worden gehouden met gender bij het mobiliteitsbeheer via het gebruik van Intelligente Transportsystemen (ITS) (zie met name « Guideline for Incorporating Gender into ITS Planning, Design and Operation » – 2016 - World Bank) werd tot vandaag geen enkele bijzondere actie ondernomen om bijkomende gegevens te verzamelen over dit onderwerp in de specifieke Belgische/Brusselse context in verband met deze BA.

Momenteel gaan we uit van het principe dat de genderverhouding evenwichtig is en dat een identieke aanpak aangewezen is.

Voor de verkeersinformatie en de maatregelen wordt een beroep gedaan op externe dienstverleners en interne medewerkers.

Momenteel zijn de mannelijke medewerkers oververtegenwoordigd.

Étape 2 : analyse

La littérature montre que le genre peut être pris en compte aux différentes étapes (planification, conception, exploitation, évaluation).

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

Il est proposé de collecter des données supplémentaires et des bonnes pratiques en matière de genre dans la gestion de la mobilité et les systèmes de transport intelligents.

Étape 4 : plan d'action

Aucun plan d'action n'est proposé pour l'instant, en attendant une analyse plus approfondie (voir les recommandations).

L'objectif est d'obtenir une répartition plus égale des genres parmi les collaborateurs.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi et le monitoring consistent actuellement à poursuivre l'analyse de genre et à présenter une stratégie et un plan d'action l'année prochaine.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Pas encore applicable (1^{er} cycle)

III. 7. Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)**AB 10.003.15.01.4160**

Intitulé : Subvention de fonctionnement à l'ASBL École Régionale d'Administration Publique (ERAP) pour la formation du personnel des pouvoirs locaux.

Administration concernée : Bruxelles Pouvoirs locaux

Direction concernée : Direction des Initiatives subventionnées

Processus ou politique : Soutien à la formation du personnel des pouvoirs locaux

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Philippe Vandemeulebroucke, Attaché, pvdbroucke@sprb.brussels
- Céline Brohet, Assistante, cbrohet@sprb.brussels

Fase 2 : analyse

De literatuur toont aan dat met gender rekening kan worden gehouden bij de verschillende stappen (planning, ontwerp, exploitatie, evaluatie).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er wordt voorgesteld bijkomende gegevens te verzamelen alsook goede praktijken inzake gender m.b.t. het mobiliteitsbeheer en intelligente transportsystemen.

Fase 4 : actieplan

Momenteel is er geen actieplan, in afwachting van een diepgaandere analyse (zie de aanbevelingen).

Het is de bedoeling een gelijkere genderverdeling te verkrijgen bij de medewerkers.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging en monitoring bestaan vandaag uit het voortzetten van de genderanalyse en het voorstellen van een strategie en een actieplan volgend jaar.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Nog niet van toepassing (eerste cyclus)

III. 7. Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)**BA 10.003.15.01.4160**

Opschrift : Werkingssubsidie voor de vzw Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) voor de opleiding van het personeel van de plaatselijke besturen.

Betrokken bestuur : Brussel Plaatselijke Besturen

Betrokken directie : Directie Gesubsidieerde Initiatieven

Proces of beleid : Ondersteuning voor de opleiding van personeel van de plaatselijke besturen

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Philippe Vandemeulebroucke, Attaché, pvdbroucke@gob.brussels
- Céline Brohet, Assistente, cbrohet@gob.brussels

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 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'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 lors de l'analyse de genre réalisée en 2020 par Bruxelles Pouvoirs locaux, notamment sur la base de la réalisation d'un test égalité des chances la même année.

Le montant de 3.318.000,00 euros prévu en 2022 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.

Lorsque l'analyse de genre a été réalisée en 2020 par BPL, les statistiques disponibles dans le rapport d'activités 2018 de l'ERAP indiquaient que 43 % de femmes et 57 % d'hommes avaient suivi des formations de l'ERAP en 2018. Cette statistique était trop globale que pour pouvoir donner lieu à une action quelconque. Par conséquent, il avait été recommandé de développer des statistiques genrées par formations, ainsi que des statistiques concernant leur coût,

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 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.

Al deze uitdagingen kwamen naar voren in de genderanalyse die Brussel Plaatselijke Besturen in 2020 uitvoerde, met name op basis van een gelijkkansentest datzelfde jaar.

Het bedrag van 3.318.000,00 euro voor 2022 is bedoeld voor de financiering van :

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

Toen BPB in 2020 de genderanalyse uitvoerde, bleek uit de statistieken in het activiteitenverslag 2018 van de GSOB dat in 2018 43 % vrouwen en 57 % mannen GSOB-opleidingen hadden gevolgd. Deze cijfers waren te algemeen om aanleiding te geven tot enige actie. Bijgevolg werd aanbevolen genderspecifieke statistieken per opleiding op te stellen alsook statistieken over de kosten van elke opleiding, om te kunnen bepalen welke

afin de pouvoir déterminer les montants ayant bénéficié respectivement aux femmes et aux hommes. L'arrêté de subvention adopté annuellement mentionne la nécessité d'inclure ces éléments dans les rapports d'activité.

Le rapport d'activités 2021 mentionne des statistiques générées pour chaque formation (proportion de femmes et d'hommes parmi les participant(e)s). Il ne mentionne cependant pas le coût de chaque formation. Il ne mentionne pas non plus le montant total du coût des formations ayant bénéficié aux femmes et aux hommes.

En 2020, l'ERAP a entamé le déploiement d'une stratégie de digital learning, conçue à la fois comme une réponse à la crise sanitaire et comme une stratégie à long terme. Celle-ci implique notamment la transposition de l'essentiel des services de formation et de coaching à la formule distancielle. Dans la mesure où la digitalisation de ce type de service s'inscrit dans un contexte plus global de généralisation du télétravail, et que de récentes recherches concluent que ce phénomène implique potentiellement un renforcement des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes (y compris quand le télétravail n'est pas imposé par des mesures sanitaires)⁽²⁴⁾, il importe aussi de récolter et d'analyser les données relatives aux formules de formations proposées (distancielle ou présentielle). Par exemple, ces recherches constatent que les activités ayant eu lieu en distanciel sont parfois moins valorisées sur le marché de l'emploi. Le rapport d'activités 2021 mentionne pour chaque pôle de formation la proportion de formations données en distanciel et en présentiel.

Étape 2 : analyse

Il n'est pas possible de déterminer les montants ayant bénéficié respectivement aux femmes et aux hommes sur la base du dernier rapport d'activité fourni par l'ERAP.

Les données fournies concernant la proportion de femmes et d'hommes parmi les participant(e)s pour chaque formation dispensée en 2021 permettent de mettre en évidence des disparités selon les thématiques et les pôles de formation. Cette différence pourrait principalement découler de la surreprésentation déjà connue de l'un ou l'autre genre dans certains secteurs qui constituent le public cible de l'ERAP. À titre d'exemple, on peut constater une surreprésentation marquée des hommes parmi les participant(e)s aux formations dispensées par le pôle Prévention et Sécurité (462 femmes et 723 hommes) et par le pôle Travaux, Entretien et Propreté publics (69 femmes et 572 hommes). Inversement, on constate une surreprésentation marquée des femmes parmi les participant(e)s aux

bedragen respectievelijk aan vrouwen en mannen ten goede zijn gekomen. In het subsidiebesluit dat jaarlijks wordt goedgekeurd, wordt vermeld dat deze elementen in de activiteitenverslagen moeten worden opgenomen.

Het activiteitenverslag 2021 bevat genderspecifieke statistieken voor elke opleiding (aandeel vrouwen en mannen onder de deelnemers). De kosten van elke opleiding worden echter niet vermeld. Ook de totale kostprijs van de opleidingen die aan vrouwen en mannen ten goede zijn gekomen wordt niet vermeld.

In 2020 is de GSOB gestart met de uitrol van een digitallearningstrategie, als antwoord op de gezondheids-crisis en als langetermijnstrategie. Dit houdt onder meer in dat de meeste opleidings- en coachingdiensten worden omgezet in afstandsonderwijs. Aangezien de digitalisering van dit soort diensten binnen een meer globale context van de veralgemening van telewerk past en recent onderzoek concludeert dat dit verschijnsel een versterking van de professionele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen kan inhouden (ook wanneer telewerk niet door gezondheidsmaatregelen wordt opgelegd)⁽²⁴⁾, is het ook belangrijk gegevens te verzamelen en te analyseren met betrekking tot de aangeboden opleidingsformules (op afstand of met fysieke aanwezigheid). Zo blijkt bijvoorbeeld uit dit onderzoek dat activiteiten die op afstand plaatsvonden soms minder gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt. Het activiteitenverslag 2021 vermeldt voor elke opleidingspool de verhouding tussen opleidingen die op afstand en met fysieke aanwezigheid werden gegeven.

Fase 2 : analyse

Op basis van het laatste activiteitenverslag van de GSOB is het niet mogelijk de bedragen vast te stellen die respectievelijk aan vrouwen en mannen ten goede zijn gekomen.

Aan de hand van de gegevens over het aandeel vrouwen en mannen onder de deelnemers voor elke opleiding in 2021 kunnen ongelijkheden per thema en opleidingspool worden aangetoond. Dit verschil zou grotendeels te wijten kunnen zijn aan de reeds bekende oververtegenwoordiging van het ene of het andere gender in bepaalde sectoren die de doelgroep van de GSOB vormen. Zo is er bijvoorbeeld een duidelijke oververtegenwoordiging van mannen onder de deelnemers bij opleidingen van de pool Preventie en Veiligheid (462 vrouwen en 723 mannen) en de pool Openbare werken, Onderhoud en Netheid (69 vrouwen en 572 mannen). Omgekeerd is er een duidelijke oververtegenwoordiging van vrouwen onder de deelnemers bij opleidingen van de pool OCMW, Maatschappelijk werk en Bijstand aan Personen (37 vrouwen en 9 mannen) en van

(24) Centre Hubertine Auclert (Centre Francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes), Télétravail et égalité Femmes-Hommes, État des lieux, enjeux et recommandations (Paris, 2022)

(24) Centre Hubertine Auclert (Centre Francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes), Télétravail et égalité Femmes-Hommes, État des lieux, enjeux et recommandations (Paris, 2022)

formations dispensées par le pôle CPAS, Travail social et Aide aux personnes (37 femmes et 9 hommes) et par le pôle Support administratif et bureautique (937 femmes et 593 hommes).

Enfin, il est possible de croiser les données relatives aux formules de formations proposées (distancielles/présentielles) avec celles relatives à la proportion de femmes et d'hommes parmi les participants. Nous pouvons constater que les pôles ayant formé une majorité de femmes sont également ceux dont les formations se sont le plus souvent déroulées selon la formule en distanciel. Cela découle probablement du fait que les formations de ces pôles (notamment Support administratif et bureautique) se transposent plus facilement dans cette formule, là où les formations du pôle Prévention et Sécurité ou du pôle Travaux, Entretien et Propreté publics nécessitent un enseignement en présentiel pour assurer un encadrement pédagogique adéquat. Puisque la digitalisation de ce type de service s'inscrit dans un contexte plus global de généralisation du télétravail, et que ce phénomène implique un renforcement potentiel des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, il y a lieu d'être attentif à son impact sur la situation et les opportunités respectives des femmes et des hommes dans la fonction publique locale bruxelloise. Sans nier les avantages que peuvent procurer les formules de formation en distanciel, il est important d'en observer les effets dès le moment où l'on constate qu'un genre est plus souvent formé via cette formule qu'un autre. Cette différence pourrait également avoir un impact sur les montants respectivement alloués à la formation des femmes et à celle des hommes.

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

Concernant la détermination des montants ayant bénéficié respectivement aux femmes et aux hommes, il est nécessaire de mentionner dans les rapports d'activité des données qui la permettent.

Concernant la proportion de femmes et d'hommes pour chaque formation dispensée en 2021, il faut s'assurer que les disparités constatées selon les thématiques et les pôles de formation découlent bien de la surreprésentation déjà connue de l'un ou l'autre genre dans certains secteurs qui constituent le public cible de l'ERAP. Il serait indiqué de s'assurer que les formations dispensées par l'ERAP et la manière dont les opportunités de formations sont communiquées au public cible ne renforcent pas ces disparités.

Concernant le déploiement d'une stratégie de digital learning incluant la transposition de ses formations en formule distanciel, il est recommandé à l'ERAP :

de la pool Administrative et bureautique (937 femmes et 593 hommes).

Tot slot is het mogelijk de gegevens over de aangeboden opleidingsformules (op afstand/met fysieke aanwezigheid) te kruisen met die over het aandeel vrouwen en mannen onder de deelnemers. We kunnen vaststellen dat de polen waarin voor het merendeel vrouwen werden opgeleid, ook de polen zijn waar de opleidingen het vaakst werden gegeven in de vorm van afstandsonderwijs. Dit is waarschijnlijk te verklaren door het feit dat de opleidingen van deze polen (met name Administrative en bureauticaondersteuning) gemakkelijker in deze formule kunnen worden omgezet, terwijl de opleidingen van de pool Preventie en Veiligheid of de pool Openbare werken, Onderhoud en Netheid onderwijs met fysieke aanwezigheid vereisen om adequate pedagogische omkadering te waarborgen. Aangezien de digitalisering van dit soort diensten binnen een meer globale context van de veralgemening van telewerk past en dit verschijnsel een versterking van de professionele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen kan inhouden, moet er aandacht worden besteed aan de gevolgen ervan op de respectieve situatie en opportuniteiten van vrouwen en mannen in het Brusselse plaatselijke openbare ambt. Zonder de mogelijke voordelen van opleidingsformules op afstand te ontkennen, is het belangrijk de gevolgen ervan te observeren wanneer blijkt dat een gender vaker wordt opgeleid via deze formule dan een ander. Dit verschil zou ook een impact kunnen hebben op de bedragen die respectievelijk worden toegekend aan de opleiding van vrouwen en mannen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Wat betreft de vaststelling van de bedragen die respectievelijk aan vrouwen en mannen ten goede zijn gekomen, moeten in de activiteitenverslagen gegevens worden vermeld die dit mogelijk maken.

Wat het aandeel vrouwen en mannen voor elke in 2021 verstrekte opleiding betreft, moet men zich ervan vergewissen dat de vastgestelde verschillen naargelang van de thema's en de opleidingspolen wel degelijk het gevolg zijn van de reeds bekende oververtegenwoordiging van het ene of het andere gender in bepaalde sectoren die het doelpubliek van de GSOB vormen. Er zou voor gezorgd moeten worden dat de door de GSOB verstrekte opleidingen en de manier waarop de opleidingsmogelijkheden aan het doelpubliek worden meegedeeld, deze ongelijkheden niet versterken.

Met betrekking tot de uitrol van een digitale learningstrategie, waaronder de omzetting van opleidingen in de vorm van afstandsonderwijs, wordt de GSOB aangeraden :

- d’inclure dans ses réflexions sur cette stratégie la question de l’impact d’une telle digitalisation sur la situation respective des femmes et des hommes ;
- d’analyser, si elles existent, les données quantitatives et qualitatives relatives aux formations dispensées en distanciel (satisfaction, qualité, assiduité par ex.) en tenant compte du fait que les femmes étaient, en 2021, surreprésentées parmi les personnes formées par les pôles qui organisent une majorité de formations en distanciel.

Enfin, il resterait intéressant, comme mentionné dans l’analyse de genre réalisée en 2020, de mener une réflexion avec les différents acteurs régionaux préoccupés par la question de l’égalité entre les femmes et les hommes pour voir si une formation récurrente sur le sujet pourrait être intégrée dans le catalogue permanent de l’ERAP.

Étape 4 : plan d’action

- Contacter l’ERAP concernant la nécessité de mentionner, dans son rapport d’activité, le montant total des coûts ayant bénéficié respectivement aux femmes et aux hommes, conformément à l’arrêté de subvention ;
- Mener un travail pour déterminer si les disparités de participation selon le genre dans certains pôles découlent de la surreprésentation déjà connue de l’un ou l’autre genre dans certains secteurs qui constituent le public cible de l’ERAP ou d’un manque de stratégie de communication inclusive ;
- Demander à l’ERAP si elle a inclus, dans sa stratégie relative au digital learning, la question de l’impact de sa démarche sur la situation respective des femmes et des hommes ;
- Organiser une réflexion avec les différents acteurs régionaux préoccupés par la question de l’égalité entre les femmes et les hommes pour déterminer si une formation récurrente sur le sujet pourrait être intégrée dans le catalogue permanent de l’ERAP.
- Afin de lutter contre le plafond de verre, entamer une réflexion sur l’opportunité et la possibilité d’organiser des modules de formation adaptées aux femmes pour les encourager à suivre des formations permettant d’accéder aux niveaux supérieurs.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Être en possession du montant total des coûts ayant bénéficié respectivement aux femmes et aux hommes concernant l’année 2022 pour pouvoir l’analyser ;
- Pouvoir expliquer les disparités de genre constatées selon les pôles de formation lors de la prochaine analyse de genre concernant cette AB ;

- in haar denkoefening over deze strategie de gevolgen van deze digitalisering voor de respectieve situaties van vrouwen en mannen op te nemen ;
- de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de opleidingen op afstand (bijvoorbeeld tevredenheid, kwaliteit, aanwezigheid), indien deze bestaan, te analyseren, rekening houdend met het feit dat vrouwen in 2021 oververtegenwoordigd waren onder de personen die werden opgeleid door de polen die het merendeel van de opleidingen op afstand organiseren.

Tot slot zou het, zoals vermeld in de in 2020 uitgevoerde genderanalyse, nog altijd interessant zijn om met alle gewestelijke actoren die bij het vraagstuk van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen betrokken zijn, na te gaan of een vaste opleiding over dit onderwerp in de permanente catalogus van de GSOB kan worden opgenomen.

Fase 4 : actieplan

- De GSOB contacteren over de noodzaak om in haar activiteitenverslag het totale bedrag op te nemen van de kosten die respectievelijk aan vrouwen en mannen ten goede zijn gekomen, overeenkomstig het subsidiebesluit ;
- Nagaan of de genderongelijkheden bij de deelname in sommige polen een gevolg zijn van de reeds bekende oververtegenwoordiging van het ene of het andere gender in bepaalde sectoren die de doelgroep van de GSOB vormen, dan wel van het ontbreken van een inclusieve communicatiestrategie ;
- De GSOB vragen of ze in haar digitale learningstrategie de vraag heeft opgenomen welke impact haar aanpak heeft op de respectieve situatie van vrouwen en mannen ;
- Een denkoefening organiseren met alle gewestelijke actoren die betrokken zijn bij het vraagstuk van de gelijkheid van vrouwen en mannen, om na te gaan of een vaste opleiding over dit onderwerp kan worden opgenomen in de permanente catalogus van de GSOB.
- Om het glazen plafond te doorbreken moet er worden nagedacht over de wenselijkheid en de mogelijkheid om aan vrouwen aangepaste opleidingsmodules te organiseren, om hen aan te moedigen opleidingen te volgen die toegang geven tot hogere niveaus.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- In het bezit zijn van het totale bedrag van de kosten die respectievelijk aan vrouwen en mannen ten goede zijn gekomen voor het jaar 2022, om het te kunnen analyseren ;
- In de volgende genderanalyse voor deze BA een verklaring kunnen geven voor de vastgestelde genderongelijkheden naargelang van de opleidingspolen ;

- Pouvoir approfondir l'analyse de genre spécifique à la stratégie de digital learning déployée par l'ERAP et émettre des recommandations en la matière si nécessaire ;
- Pouvoir alimenter le plan d'action suivant sur la base des réflexions relatives à l'opportunité d'organiser une formation récurrente sur l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre le plafond de verre.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Le plan d'action de l'analyse de genre rédigée en 2020 a été respecté en partie. Cette mise en œuvre partielle s'explique par des mouvements de personnel, les contraintes liées à la crise sanitaire s'étant déroulée durant la période couverte par le plan d'action et l'absence de certaines données dans les rapports d'activité 2020 et 2021 de l'ERAP.

III. 8. Bruxelles ConnectIT (BCIT)

AB 07.002.15.03.4140

Intitulé: personnel IRISteam

Administration concernée : BCIT

Direction concernée : Coordination IT

Processus ou politique : Processus

Personnes responsables :

- Natacha Mertens, Directrice, nmertens@gob.brussels
- Freddy Wuidar, IT Manager, fwuidar@sprb.brussels
- Sophie Berthelon, représentante gender BCIT, sberthelon@sprb.brussels

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

Cette AB permet à BCIT d'engager des profils techniques via l'ASBL IRISteam

Étapes du processus :

1. BCIT identifient les besoins d'assistance pour la réalisation de projet : profils et actions à suivre ; pour BCIT et pour le SPRB
2. BCIT rédige un descriptif de fonction formant la base de l'offre d'emploi
3. BCIT s'adressent au service de recrutement de l'ASBL IRISteam pour une première présélection des profils :
4. analyse CV => nombre de candidats

- De genderanalyse die specifiek is voor de door de GSOB gevolgde digitale learningstrategie kunnen verdiepen en zo nodig aanbevelingen ter zake kunnen doen ;

- Het volgende actieplan kunnen onderbouwen op basis van denkoefeningen over de mogelijkheid om een vaste opleiding te organiseren over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en het doorbreken van het glazen plafond.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Het actieplan van de in 2020 opgestelde genderanalyse is gedeeltelijk uitgevoerd. Dit is te wijten aan personeelsverloop, beperkingen in verband met de gezondheidscrisis die zich in de door het actieplan bestreken periode voordeed en het ontbreken van bepaalde gegevens in de activiteitenverslagen 2020 en 2021 van de GSOB.

III. 8. Brussels ConnectIT (BCIT)

BA 07.002.15.03.4140

Benaming : personeel IRISteam

Betrokken bestuur : BCIT

Betrokken directie : IT-coördinatie

Proces of beleid : proces

Verantwoordelijken :

- Natascha Mertens, Directrice, nmertens@gob.brussels
- Freddy Wuidar, IT Manager, fwuidar@gob.brussels
- Sophie Berthelon, gendervertegenwoordigster BCIT, sberthelon@gob.brussels

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

Deze BA stelt BCIT in staat technische profielen aan te werven via de vzw IRISteam

Fasen van het proces :

1. BCIT bepaalt welke ondersteuning nodig is voor de verwezenlijking van het project : profielen en te volgen acties ; voor BCIT en voor de GOB
2. BCIT stelt een functiebeschrijving op, die de basis voor de vacature vormt
3. BCIT wendt zich tot de wervingsdienst van de vzw IRISteam voor een eerste preselectie van de profielen :
4. Analyse cv => aantal kandidaten

5. Interview technique réalisé BCIT
6. Interview RH réalisé par l'ASBL IRISteam : négociation de salaires,
7. l'ASBL IRISteam qui réalise assessment via sous-traitance
8. Décision du SPRB sur la base de l'interview + assessment + rencontre supplémentaire éventuelle
9. Le contrat est conclu par l'ASBL IRISteam

Données : le nombre de personnel féminin employé au SPRB sous ce statut est de 16 et le nombre masculin est de 53

La sélection du candidat ayant le meilleur profil et résultat ne tient pas compte du genre

Étape 2 : analyse

l'ASBL IRISteam étant une entité régionale indépendante du SPRB, il nous est difficile d'agir sur les proportions hommes/femmes lors de ces engagements. Le CIRB et l'ASBL IRISteam rédigent pour l'automne un plan diversité qui reprendra des données quantitatives, qualitatives ainsi que des actions en matière de genre pour leurs engagements.

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

Se tenir au courant de l'évolution de ce que fait le CIRB.

Réfléchir à la manière de formuler l'offre d'emploi ou demander au CIRB de le faire afin d'inclure les genres dans toutes leurs dimensions.

Lors de l'interview technique, veiller à la composition gender du jury

Étape 4 : plan d'action

Etablir une collaboration avec le CIRB concernant les actions entreprises concernant le genre.

Faire relire l'offre d'emploi par le correspondant genre pour s'assurer de l'inclusion (simplifier les exigences de compétences, insister sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle, créer une check list inclusive)

Composer des jurys comprenant des hommes et des femmes lors des interviews techniques.

5. Technisch interview uitgevoerd BCIT
6. Interview HR uitgevoerd door de vzw IRISteam : onderhandeling over de lonen,
7. De vzw IRISteam voert assessment uit via onderaanneming
8. Beslissing van de GOB op basis van het interview + assessment + eventuele bijkomende ontmoeting
9. De overeenkomst wordt gesloten door de vzw IRISteam

Gegevens : het aantal vrouwen bij de GOB met dit statuut is 16 en het aantal mannen is 53.

Bij de selectie van de kandidaat met het beste profiel en resultaat wordt geen rekening gehouden met gender.

Fase 2 : analyse

Aangezien de vzw IRISteam een gewestelijke entiteit is die onafhankelijk is van de GOB, kunnen we moeilijk ingrijpen in de verhouding mannen/vrouwen bij deze aanwervingen. Het CIBG en de vzw IRISteam stellen voor het najaar een diversiteitsplan op met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, alsook gendergerelateerde acties voor hun aanwervingen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Op de hoogte blijven van wat het CIBG doet.

Nadenken over de formulering van de vacature of aan het CIBG vragen dit te doen opdat gender in al zijn dimensies wordt opgenomen.

Toezien op de gendersamenstelling van de jury bij het technische interview.

Fase 4 : actieplan

Een samenwerking opzetten met het CIBG over de ondernomen gendergerelateerde acties.

De vacature laten nalezen door de gendercorrespondent om inclusie te verzekeren (de vereiste competenties vereenvoudigen, het evenwicht tussen werk en privé benadrukken, een inclusieve checklist opstellen).

Jury's samenstellen met mannen en vrouwen bij de technische interviews.

Étape 5 : suivi et monitoring

Vérifier que cette attention est bien appliquée à chaque nouvelle offre d'emploi.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Analyser l'évolution de la proportion hommes/femmes en service au SPRB (contrat IRISteam) chaque année / proportion reçue en interview

Analyser l'évolution du rapport H/F dans chaque métier : développeur, Business Analyst, Project Manager, Service Manager, Infosécurité, Data Analyst, Business Intelligence Analyst, Analystes fonctionnels, Program manager...

AB 07.004.11.03.74.22

Intitulé : Développement des applications du SPRB

Administration concernée : BCIT

Direction concernée : Coordination IT

Processus ou politique : Processus

Personnes responsables :

- Natacha Mertens, Directrice, nmertens@gob.brussels
- Freddy Wuidar, IT Manager, fwuidar@sprb.brussels
- Sophie Berthelon, représentante gender BCIT, sberthelon@sprb.brussels

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

Cette AB permet à IT coordination de réaliser des projets informatiques afin de répondre aux besoins du métier du SPRB et d'autres clients externes au SPRB dans le cadre de plateformes régionales.

Étapes du processus :

1. Les services des administrations expriment leur besoin via le coordinateur local de l'administration
2. Ces besoins sont regroupés dans le Plan pluriannuel
3. En fonction de l'urgence et de la maturité du projet, une fiche projet est remplie par le métier qui la présente au CIP de IT-Coordination
4. Les demandent sont analysées, classées par priorités et attribuées à un chef de projet lorsqu'elles arrivent en ordre utile

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nagaan of er bij elke vacature aandacht aan wordt besteed.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Elk jaar de evolutie van de verhouding mannen/vrouwen ingezet bij de GOB (contract IRISteam) / verhouding op gesprek geweest analyseren.

De evolutie van de m/v-verhouding in elke functie analyseren: Developper, Business Analyst, Project Manager, Service Manager, Infosecurity, Data Analyst, Business Intelligence Analyst, Functional Analyst, Program Manager...

BA 07.004.11.03.74.22

Opschrift : Ontwikkeling van de toepassingen van de GOB

Betrokken bestuur : BCIT

Betrokken directie : IT-coördinatie

Proces of beleid : proces

Verantwoordelijken :

- Natascha Mertens, Directrice, nmertens@gob.brussels
- Freddy Wuidar, IT Manager, fwuidar@gob.brussels
- Sophie Berthelon, gendervertegenwoordigster BCIT, sberthelon@gob.brussels

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

Deze BA stelt de IT-coördinatie in staat informaticaprojecten te realiseren om te voldoen aan de businessbehoefte van de GOB en andere externe klanten van de GOB in het kader van de gewestelijke platformen.

Fasen van het proces :

1. De diensten van de besturen formuleren hun behoeften via de plaatselijke coördinator van het bestuur
2. Deze behoeften worden gebundeld in het meerjarenplan
3. Afhankelijk van de urgentie en de maturiteit van het project wordt een projectfiche ingevuld door de business die deze aan het VIC van de IT-coördinatie voorlegt
4. De aanvragen worden geanalyseerd, naar prioriteit gerangschikt en toegewezen aan een projectleider wanneer ze binnenkomen

5. Le projet est attribué à un chef de projet qui gère les développements en fonction des desideratas du métier
6. Il passe aussi certains marchés publics avec des contractants externes
7. Un processus d'accompagnement des développements de l'application est mis en place et se compose de différentes parties prenantes des administrations (service, it relais, métier, client final (rarement), direction de projet complète)
8. La solution est développée et mise en production
9. Le suivi est assuré par un service manager

Données : aucun information genrée n'est disponible ni même pensée à aucune étape du processus

Il n'est pas non plus tenu compte de l'analyse genrée de la population qui sera servie par le service applicatif fourni (que ce soit des clients internes ou externes)

La question ne se pose même pas : un utilisateur étant simplement un utilisateur

Étape 2 : analyse

Un gros travail de réflexion genrée et de collecte des statistiques sur les différents types d'intervenants et de clients peut être fait.

Aucune réflexion genrée n'est présente dans les services informatiques du SPRB, et ce quel que soit le service.

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

Se renseigner sur l'impact du genre dans le contact à l'informatique

À chaque étape du processus, se poser la question du genre

1. Qui remplit la fiche et est-elle concertée entre personnes de genres différents ?
2. Le classement tient-il compte de l'impact de genre ?
3. Le chef de projet est-il féminin ou masculin ? Est-il formé au genre ?
4. Le marché public intègre-t-il le gendermainstreaming ?
5. Les différentes parties prenantes sont-elles conscientisées au genre ? quelle est la composition des comités d'accompagnements et groupes de travail ? Le client final est-il essentiellement féminin ou masculin ? le

5. Het project wordt toegewezen aan een projectleider, die de ontwikkelingen beheert volgens de wensen van de business
6. Hij plaatst ook enkele overheidsopdrachten met externe contractanten
7. Er wordt een proces ter ondersteuning van de ontwikkeling van de toepassing ingevoerd dat bestaat uit verschillende belanghebbenden uit de besturen (dienst, IT-aanspreekpunt, business, eindklant (zelden), voltallige projectleiding)
8. De oplossing wordt ontwikkeld en in productie gebracht
9. De opvolging gebeurt door een servicemanager

Gegevens : in geen enkele fase van het proces is genderinformatie beschikbaar of zelfs maar in overweging genomen.

Er wordt ook geen rekening gehouden met de genderanalyse van de bevolking die door de aangeboden toepassing zal worden geholpen (interne of externe klanten).

De vraag komt niet eens aan de orde : een gebruiker is gewoon een gebruiker.

Fase 2 : analyse

Er kan heel wat werk worden verricht op het gebied van genderdenken en het verzamelen van statistieken over de verschillende soorten belanghebbenden en klanten.

Er vindt geen genderdenken plaats in de informatica-diensten van de GOB, ongeacht de dienst.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Navraag doen over de impact van gender bij informaticacontacten

In elke fase van het proces aan gender denken

1. Wie vult de fiche in en gebeurt dit in overleg met personen van verschillende genders ?
2. Wordt er bij de rangschikking rekening gehouden met de genderimpact ?
3. Is de projectleider een vrouw of man ? Heeft de projectleider een opleiding rond gender genoten ?
4. Omvat de overheidsopdracht gendermainstreaming ?
5. Zijn alle betrokken partijen genderbewust ? Wat is de samenstelling van de begeleidingscomités en werkgroepen ? Is de eindklant hoofdzakelijk vrouwelijk of mannelijk ? Is het product ontwikkeld om in te spelen

produit est-il développé pour répondre aux mécanismes de fonctionnements, forces et faiblesses de chacun des genres ? La direction de projet prend-t-elle cet aspect en compte ?

6. La mise en production est-elle testée par les différents genre ?
7. Le suivi est-il assuré en tenant compte de la dimension de genre ? des statistiques genrées sont-elles mises en place par rapport aux incidents, questions et besoins ?

Étape 4 : plan d'action

Pour chaque étape du processus, prévoir :

- 1 check de la question genrée : utilisation du test genre entre autres
- Des statistiques si adéquates
- Ajout de catégorie genre au formulaire de demande de projet
- Une réflexion sur l'outcome genré
- Formulaire de satisfaction genré

Étape 5 : suivi et monitoring

- Statistiques d'utilisation du test genre
- Complétude des formulaires
- Pourcentage de satisfaction genré

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Faire une analyse qualitative de l'amélioration de la perception et de l'impact des développements applicatifs du point de vue du genre.

AB 04.004.08.01.1211

Intitulé : Projets dans le cadre de la Simplification Administrative

Administration concernée : SPRB – Bruxelles ConnectIT

Direction concernée : easy.brussels

Processus ou politique : processus

Personnes responsables :

- Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels
- Grégoire DUPUIS, assistant de projet, gdupuis@sprb.brussels

op de werkingsmechanismen, sterktes en zwaktes van alle genders ? Houdt de projectleiding rekening met dit aspect ?

6. Wordt de inproductiename getest door alle genders ?
7. Wordt er bij de opvolging rekening gehouden met de genderdimensie ? Worden er genderstatistieken opgesteld over de incidenten, vragen en behoeften ?

Fase 4 : actieplan

Voor elke fase van het proces voorzien in :

- 1 check van de genderkwestie : gebruik van onder meer de gendertest
- Statistieken indien passend
- Toevoeging van een gendercategorie aan het project-aanvraagformulier
- Een denkoefening over de genderspecifieke outcome
- Genderspecifiek tevredenheidsformulier

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Statistieken over het gebruik van de gendertest
- Volledigheid van de formulieren
- Genderspecifiek tevredenheidspercentage

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Een kwalitatieve analyse uitvoeren van de verbetering van de perceptie en de impact van de ontwikkelingen vanuit genderperspectief.

BA 04.004.08.01.1221

Naam/titel van de allocatie : Projecten inzake Administratieve Vereenvoudiging

Betrokken bestuur : GOB – Brussel ConnectIT

Betrokken directie : easy.brussels

Proces of politiek : proces

Verantwoordelijke personen :

- Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels
- Grégoire DUPUIS, project assistent, gdupuis@sprb.brussels

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

Cette AB permet à easy.brussels de financer différents types d'actions relatives à la simplification administrative, principalement via des marchés publics.

Étapes du processus :

1. easy.brussels identifie un besoin d'assistance par un prestataire externe (action de communication, développement, étude, etc.) ;
2. easy.brussels réalise une procédure de marché public, en ce compris un test « égalité des chances » si le marché le nécessite ;
3. Le marché est attribué et la mission débute.

Données :

easy.brussels complète le test égalité des chances pour les marchés qui le nécessitent. La plus grande partie de ses marchés sont cependant sous le seuil de 30.000 euros, et ne nécessitent donc pas ce test.

À titre d'exemple, en 2020, easy.brussels a réalisé un marché public pour un montant de 150.808,35 euros en vue de la préparation d'une stratégie web régionale. Dans le cadre de ce marché, le test égalité des chances a été complété, et a conclu à l'absence d'impact spécifique relatif au genre dans le cadre de ce projet.

easy.brussels ne collecte actuellement pas de données relatives au genre dans le cadre de ses projets.

Étape 2 : analyse

Les tests égalité des chances complétés par easy.brussels dans le cadre de ses marchés publics concluent à l'absence d'impact spécifique lié au genre.

L'absence de données relatives au genre ne permet pas de mener une analyse.

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

Certains des projets financés par cette AB, même s'ils ne nécessitent pas de compléter le test égalité des chances, pourraient se prêter à la collecte de données statistiques : c'est notamment le cas des actions de formation et d'information menées par l'agence auprès des fonctionnaires et des entreprises, et relatives par exemple à la facturation électronique, aux marchés publics en ligne, aux outils administratifs numériques, etc.

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

Deze BA stelt easy.brussels in staat verschillende soorten acties in verband met administratieve vereenvoudiging te financieren, hoofdzakelijk via overheidsopdrachten.

Stappen in het proces :

1. easy.brussels stelt vast dat er behoefte is aan bijstand van een externe dienstverlener (communicatieactie, ontwikkeling, studie, enz.) ;
2. easy.brussels voert een openbare aanbestedingsprocedure uit, met inbegrip van een gelijkkansentest indien de opdracht dit vereist ;
3. Het contract wordt toegekend en de missie begint.

Gegevens :

easy.brussels vult de gelijkkansentest in voor de contracten die dat vereisen. De meeste van haar contracten liggen echter onder de drempel van 30.000 euro, zodat deze test niet vereist is.

Zo heeft easy.brussels in 2020 een overheidsopdracht voor een bedrag van 150.808,35 euro uitgevoerd voor de voorbereiding van een regionale webstrategie. In het kader van dit contract werd de gelijkkansentest uitgevoerd, met als conclusie dat er geen specifiek gendereffect was in dit project.

easy.brussels verzamelt momenteel geen gendergerelateerde gegevens in zijn projecten.

Fase 2 : analyse

De gelijkkansentesten die easy.brussels in het kader van zijn overheidsopdrachten heeft uitgevoerd, leiden tot de conclusie dat er geen sprake is van een specifiek gendereffect.

Het ontbreken van gendergerelateerde gegevens maakt een analyse niet mogelijk.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Sommige door deze AB gefinancierde projecten zouden, zelfs als zij geen afronding van de gelijkkansentest vereisen, zich kunnen lenen voor de verzameling van statistische gegevens : dit is met name het geval voor de opleidings- en voorlichtingsacties van het agentschap voor ambtenaren en ondernemingen, bijvoorbeeld in verband met elektronische facturering, online-overheidsopdrachten, digitale administratieve instrumenten, enz.

Les actions de ce type menées par easy.brussels dans le futur pourraient prévoir une telle collecte de données.

Étape 4 : plan d'action

Prévoir dans les projets d'easy.brussels qui s'y prêtent une collecte de données statistiques relatives au genre des participants.

Étape 5 : suivi et monitoring

Collecte et analyse des données, et proposition d'actions spécifiques si nécessaire.

AB 04.004.08.04.1221

Intitulé : Paiement de services fournis par IRISteam

Administration concernée : SPRB – Bruxelles ConnectIT

Direction concernée : easy.brussels

Processus ou politique : processus

Personnes responsables :

- Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels
- Grégoire DUPUIS, assistant de projet, gdupuis@sprb.brussels

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

Depuis 2017, easy.brussels a recours au personnel d'IRISteam pour réaliser des projets informatiques. Depuis 2018, cette AB finance les prestations de ce personnel.

Étapes du processus :

1. easy.brussels soumet une description de fonction à IRISteam, présentant le profil recherché ;
2. IRISteam propose un candidat ;
3. Le candidat est interviewé par easy.brussels ;
4. Le candidat retenu entre en fonction.

Données :

Entre 2017 et 2020, tous les candidats IRISteam proposés à easy.brussels étaient de genre masculin. Depuis 2020, plusieurs candidates féminines ont également été proposées, et dès 2020, une candidate féminine a été retenue et sélectionnée pour entrer en fonction (en 2021) au sein d'easy.brussels.

Dergelijke door easy.brussels in de toekomst uitgevoerde acties zouden het verzamelen van dergelijke gegevens kunnen omvatten.

Fase 4 : actieplan

Zorgen voor het verzamelen van statistische gegevens over het geslacht van de deelnemers aan voor dit doel geschikte easy.brussels-projecten.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Verzamelen en analyseren van gegevens, en zo nodig voorstellen van specifieke acties.

BA 04.004.08.04.1221

Naam/titel van de allocatie : Betaling van de door IRISteam geleverde diensten

Betrokken bestuur : GOB – Brussel ConnectIT

Betrokken directie : easy.brussels

Proces of politiek : proces

Verantwoordelijke personen :

- Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels
- Grégoire DUPUIS, project assistent, gdupuis@sprb.brussels

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

Sinds 2017 doet easy.brussels een beroep op IRISteam-medewerkers voor de uitvoering van IT-projecten. Sinds 2018 financiert deze BA de diensten van dit personeel.

Processtappen :

1. easy.brussels legt aan IRISteam een functiebeschrijving voor met het vereiste profiel ;
2. IRISteam stelt een kandidaat voor ;
3. De kandidaat wordt geïnterviewd door easy.brussels ;
4. De succesvolle kandidaat neemt de positie in.

Gegevens :

Tussen 2017 en 2020 waren alle kandidaten van het IRISteam die aan easy.brussels werden voorgesteld mannen. Sinds 2020 zijn er ook verschillende vrouwelijke kandidaten voorgedragen, en sinds 2020 is er één vrouwelijke kandidaat geselecteerd om (in 2021) een functie te bekleden binnen easy.brussels.

Lors de l'interview d'un candidat, easy.brussels est normalement représentée par son collaborateur chargé de ces interviews, qui est de genre masculin.

À l'heure actuelle, aucune pratique spécifique n'est mise en place pour éviter des biais inconscients dans la préparation des descriptions de fonction et dans les interviews et la sélection des candidats.

Sur les 6 agents IRISteam actuellement financés par cette AB en 2022, 50 % sont de genre masculin et 50 % de genre féminin.

Étape 2 : analyse

L'ASBL IRISteam étant responsable des agents proposés à easy.brussels, l'augmentation constatée de la proportion de candidates féminines proposées dépend de facteurs et de procédures qui ne dépendent pas d'easy.brussels.

easy.brussels est en revanche responsable de la préparation de la description de fonction des postes concernés (description des tâches, profils recherchés, etc.), ainsi que de la sélection des candidats proposés et de la conduite des interviews.

À ces deux niveaux, l'analyse constate l'absence de mesures spécifiques visant explicitement à détecter et éviter des biais liés au genre.

Néanmoins, deux points sont à relever dans les descriptions de fonction :

- Dans la version française, le profil recherché est explicitement décrit comme « un/une », et le texte emploie régulièrement des formulations telles que « intéressé(e) ? » ;
- Le titre du profil étant en anglais (« Project Manager », « Project Analyst », etc.), il n'est pas genré.

L'analyse constate par ailleurs que des agentes IRISteam de genre féminin ont été recrutées au sein d'easy.brussels dès 2020, c'est-à-dire dès la première année où des candidats non-masculins ont été proposés.

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

Malgré l'absence de mesures spécifiques, les données (recrutement d'agentes féminines aussitôt que possible, et équilibre 50/50 entre agents masculins et féminins en 2022) tendent à indiquer l'absence d'un impact discriminatoire lié à des biais de genre.

Bij het interview van een kandidaat wordt easy.brussels gewoonlijk vertegenwoordigd door zijn interviewer, die mannelijk is.

Momenteel bestaat er geen specifieke praktijk om onbewuste vooringenomenheid te vermijden bij het opstellen van functiebeschrijvingen en bij het interviewen en selecteren van kandidaten.

Van de 6 personeelsleden van het IRISteam die momenteel in 2022 door deze BA worden gefinancierd, is 50 % man en 50 % vrouw.

Fase 2 : analyse

Aangezien de vzw IRISteam verantwoordelijk is voor de agenten die aan easy.brussels worden voorgesteld, hangt de vastgestelde stijging van het percentage vrouwelijke kandidaten af van factoren en procedures die niet van easy.brussels afhangen.

easy.brussels is echter verantwoordelijk voor de opstelling van de functieomschrijving van de betrokken posten (functieomschrijving, gezochte profielen, enz.), alsook voor de selectie van voorgestelde kandidaten en het voeren van de gesprekken.

Op deze twee niveaus wijst de analyse op het ontbreken van specifieke maatregelen die expliciet gericht zijn op het opsporen en voorkomen van gendervooroordelen.

Niettemin dient op twee punten in de functiebeschrijvingen te worden gewezen :

- In de Franse versie wordt het gezochte profiel uitdrukkelijk omschreven als « un/une », en in de tekst worden regelmatig formuleringen gebruikt als « intéressé(e) ? »
- De titel van het profiel is in het Engels (« Project Manager », « Project Analyst », enz.), dus is hij niet geslachtsgebonden.

Uit de analyse blijkt ook dat vrouwelijke IRISteam-agenten door easy.brussels werden aangeworven vanaf 2020, dat wil zeggen vanaf het eerste jaar waarin niet-mannelijke kandidaten werden voorgedragen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ondanks het ontbreken van specifieke maatregelen lijken de gegevens (aanwerving van vrouwelijke officieren op zo kort mogelijke termijn, en een 50/50-evenwicht tussen mannelijke en vrouwelijke officieren in 2022) erop te wijzen dat er geen sprake is van een discriminerend effect als gevolg van een vooroordeel op grond van geslacht.

L'intégration de mesures spécifiques visant à éviter tout biais lié au genre dans la préparation des descriptions de fonction et la conduite des interviews pourrait renforcer cette dimension dans ces procédures.

Cette réflexion doit également inclure la question des personnes dont le genre n'est ni féminin ni masculin, qui ne doivent pas être effacées de la procédure ni de l'analyse. En français, des formulations telles que « un/une » étant inadéquates vis-à-vis de ces personnes, dans la mesure du possible, une mention explicite telle que « M/F/X » (ou autre dénomination plus appropriée) peut contribuer à répondre à ce point.

Étape 4 : plan d'action

L'analyse ne conclut pas à la nécessité d'actions particulières à ce stade.

Étape 5 : suivi et monitoring

easy.brussels restera attentive à la répartition entre genres des profils proposés, et veillera à éviter tout biais généré dans la préparation de recrutements futurs (description des tâches et des profils recherchés, procédure d'interview, etc.).

AB 04.004.34.01.3300

Intitulé : Subventions pour des projets aux associations privées dans le cadre de la Simplification Administrative

Administration concernée : SPRB – Bruxelles ConnectIT

Direction concernée : easy.brussels

Processus ou politique : processus

Personnes responsables :

- Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels
- Grégoire DUPUIS, assistant de projet, gdupuis@sprb.brussels

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

Cette AB permet à easy.brussels de soutenir, par des subsides, des actions relatives à la simplification administrative menées par des entités privées.

Elle sert principalement à octroyer un subside annuel à l'ASBL Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (Brulocalis), dans le cadre d'un accord de collaboration conclu en 2016. En 2019, cette

De integratie van specifieke maatregelen ter voorkoming van gendervooroordelen bij het opstellen van functiebeschrijvingen en het voeren van sollicitatiegesprekken zou deze dimensie in deze procedures kunnen versterken.

Deze bezinning moet ook betrekking hebben op personen die noch vrouwelijk noch mannelijk zijn en die niet uit de procedure of de analyse mogen worden gewist. In het Frans zijn formuleringen als « un/une » niet geschikt voor deze mensen, dus waar mogelijk kan een expliciete vermelding als « M/F/X » (of een andere meer passende benaming) helpen om dit punt aan te pakken.

Fase 4 : actieplan

In de analyse wordt niet geconcludeerd dat in dit stadium bijzondere maatregelen vereist zijn.

Fase 5 : opvolging en monitoring

easy.brussels zal aandachtig blijven voor de verdeling tussen mannen en vrouwen van de voorgestelde profielen, en zal erop toezien dat bij de voorbereiding van toekomstige aanwervingen (beschrijving van de gezochte taken en profielen, sollicitatieprocedure...) elke vooringenomenheid op grond van geslacht wordt vermeden.

BA 04.004.34.01.3300

Naam/titel van de allocatie : Projectsubsidies aan privé verenigingen inzake Administratieve Vereenvoudiging

Betrokken bestuur : GOB – Brussel ConnectIT

Betrokken directie : easy.brussels

Proces of politiek : proces

Verantwoordelijke personen :

- Cathy MARCUS, directrice, cmarcus@sprb.brussels
- Grégoire DUPUIS, project assistent, gdupuis@sprb.brussels

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

Dankzij deze BA kan easy.brussels via subsidies steun verlenen aan acties die verband houden met administratieve vereenvoudiging die door particuliere entiteiten worden uitgevoerd.

Het wordt voornamelijk gebruikt om een jaarlijkse subsidie toe te kennen aan de vzw Vereniging Stad en Gemeenten van Brussel (Brulocalis), in het kader van een in 2016 gesloten samenwerkingsovereenkomst. In 2019

AB a également permis de soutenir un projet de l'ASBL Espace Cultures et Développement relatif à l'inclusion numérique.

En 2020 et 2021, la crise sanitaire a empêché easy.brussels de soutenir d'autres initiatives en dehors du subsidie annuel à Brulocalis. En 2022, le seul subsidie prévu est le subsidie à Brulocalis pour l'année 2022 (en cours de préparation).

Étapes du processus :

1. Une entité privée introduit une demande de subsidie auprès d'easy.brussels ;
2. easy.brussels examine la demande, y compris en complétant le test « égalité des chances » ;
3. Si le projet est jugé pertinent, easy.brussels propose au Gouvernement d'octroyer un subsidie via un Arrêté du Gouvernement.

Données :

easy.brussels complète un test égalité des chances préalablement à la proposition d'octroi de chaque subsidie.

Dans le cas du subsidie annuel à Brulocalis, ce test conclut normalement que le projet n'a pas d'impact spécifique direct du point de vue du genre. En effet, les actions menées par Brulocalis consistent essentiellement en un support des projets d'easy.brussels au niveau des pouvoirs locaux : communications, diffusion de brochures, soutien à la préparation d'ateliers destinés aux agents, etc.

Par conséquent, si les actions et projets d'easy.brussels, relayés ainsi par Brulocalis, sont susceptibles de faire l'objet d'une analyse de genre, il apparaît que ce n'est pas le cas de ce rôle de relai lui-même, qui fait l'objet de cette AB.

Étape 2 : analyse

- Absence d'impact spécifique du point de vue du genre.
- Étape 3 : recommandations (en lien avec l'analyse)
- Absence d'impact spécifique du point de vue du genre.

Si cette AB est à nouveau utilisée dans le futur pour soutenir d'autres actions, possédant un impact de genre potentiel plus clair, le test égalité des chances sera complété en veillant à cet aspect.

Étape 4 : plan d'action

- Absence d'impact spécifique du point de vue du genre.
- Étape 5 : suivi et monitoring

kon dankzij deze BA ook een project van de non-profitorganisatie Espace Cultures et Développement over digitale inclusie worden ondersteund.

In 2020 en 2021 kon easy.brussels wegens de gezondheidscrisis geen andere initiatieven steunen dan de jaarlijkse subsidie aan Brulocalis. Voor 2022 is alleen de subsidie aan Brulocalis voorzien (in voorbereiding).

Stappen in het proces :

1. Een private entiteit dient een subsidieaanvraag in bij easy.brussels ;
2. easy.brussels onderzoekt de sollicitatie, met inbegrip van het invullen van de gelijkkansentest ;
3. Als het project relevant wordt geacht, stelt easy.brussels de regering voor om via een regeringsbesluit een subsidie toe te kennen.

Gegevens :

easy.brussels voert voorafgaand aan het voorstel tot toekenning van elke subsidie een gelijkkansentest uit.

In het geval van de jaarlijkse subsidie aan Brulocalis komt deze test normaliter tot de conclusie dat het project geen specifiek direct effect heeft vanuit een genderperspectief. De acties van Brulocalis bestaan namelijk hoofdzakelijk uit steun aan easy.brussels-projecten op gemeentelijk niveau : communicatie, verspreiding van brochures, steun aan de voorbereiding van workshops voor agenten, enz.

Als de acties en projecten van easy.brussels, die door Brulocalis worden doorgegeven, het voorwerp kunnen uitmaken van een genderanalyse, dan blijkt dit dus niet het geval te zijn voor de rol van doorgeefluik zelf, die het voorwerp uitmaakt van deze BA.

Fase 2 : analyse

- Geen specifiek gendereffect.
- Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)
- Geen specifiek gendereffect.

Indien deze BA in de toekomst opnieuw wordt gebruikt ter ondersteuning van andere acties, met een duidelijker potentieel gendereffect, zal de gelijkkansentest worden aangevuld met aandacht voor dit aspect.

Fase 4 : actieplan

- Geen specifiek gendereffect.
- Fase 5 : opvolging en monitoring

- Absence d'impact spécifique du point de vue du genre.

III. 9. Brussels International (BI)

AB 03.004.20.02.5111

Intitulé : Subventions d'investissement à citydev.brussels (SDRB) pour des projets 'Expansion économique' dans le cadre du programme FEDER2014-2020

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

« Espace Marco Polo »

Le projet dénommé « Espace Marco Polo », fait partie d'une vision globale qui vise à être un projet présentant une mixité superposée.

Celui-ci se compose de deux parties :

- Le côté sud sera affecté à l'activité économique (partie faisant l'objet du présent subside) avec logements acquisitifs à prix conventionnés aux étages.
- Le côté nord de la zone sera destiné principalement aux logements avec des commerces au rez-de-chaussée.

Concernant le projet global dans lequel le projet FEDER « Espace Marco Polo » s'intègre : l'objectif est de développer un projet mixte logements et activités économiques parfaitement intégré dans son contexte tout en s'affirmant comme nouvelle polarité de quartier. Le choix des options urbanistiques a été fait afin de permettre l'adéquation spatiale, technique et financière des deux programmes tout en garantissant la qualité de l'ensemble.

En effet, le projet présente une implantation harmonieuse de deux affectations superposées, à savoir : activités économiques (environ 7.622 m²), logements conventionnés (environ 7.670 m²).

Le but du projet « Espace Marco Polo » est de permettre à ces diverses affectations de cohabiter l'une avec l'autre. Pour atteindre cet objectif, sont séparées autant que possible la circulation des activités économiques (PME)

- Geen specifiek genereffect.

III. 9. Brussels International (BI)

BA 03.004.20.02.5111

Opschrift : Investeringssubsidie aan citydev.brussels (GOMB) voor projecten ter bevordering van de economische expansie in het kader van het EFRO-programma 2014-2020

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Evi Cornelis, Directrice,
ecornelis@gob.brussels

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

« Espace Marco Polo »

Het project genaamd « Espace Marco Polo » kadert in een globale visie voor een project met een verticale functievermenging.

Het project is tweeledig :

- De zuidkant is bestemd voor economische activiteit (deel waarop deze subsidie betrekking heeft), met koopwoningen tegen geconventioneerde prijzen op de verdiepingen.
- De noordkant van de zone is hoofdzakelijk bestemd voor woningen met handelszaken op de benedenverdieping.

Het EFRO-project « Espace Marco Polo » maakt deel uit van een globaal project dat tot doel heeft een gemengd project met woningen en economische activiteiten tot stand te brengen dat perfect geïntegreerd is in zijn omgeving en tegelijk als een nieuwe pool binnen de wijk fungeert. De gemaakte stedenbouwkundige keuzes beogen beide programma's ruimtelijk, technisch en financieel te laten samengaan zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van het geheel.

Het project geeft een harmonieuze invulling aan twee overlappende bestemmingen, met name economische activiteiten (ongeveer 7.622 m²) en geconventioneerde woningen (ongeveer 7.670 m²).

Het project « Espace Marco Polo » heeft tot doel deze twee bestemmingen te laten samengaan. Daartoe worden de circulatiestromen van de economische activiteiten (KMO's) zo veel mogelijk gescheiden van die van de woningen.

et la circulation résidentielle. La typologie des bâtiments a été définie de manière à pouvoir accueillir de la meilleure façon qu'il soit une mixité verticale.

Les 3 grands enjeux du projet sont :

- Garantir la viabilité des différentes fonctions présentes au sein du site et assurer leur bonne intégration dans le quartier,
- La valorisation globale de l'espace et de l'opération,
- Le souci de l'exemplarité et d'innovation.

Les activités économiques posséderont un accès séparé qui leur sera entièrement destiné, de plus elles auront leur propre zone manœuvre avec emplacements de parking (voiture, camion, camionnette...) située le long du chemin de fer.

Une des innovations prévues pour la partie PME, ici présentée, est sa coupe de principe qui prévoit des bureaux, fonctions accessoires des PME, situés en porte à faux, qui ont pour but de préserver les logements du bruit ainsi que des vues « disgracieuses » sur les futures zones de chargement/déchargement. En outre, ces locaux permettent aux futures entreprises de disposer d'une zone logistique/administrative au premier étage de leurs espaces d'activité. D'autre part, grâce à la déclivité du terrain, les activités économiques pourront en fonction de leurs besoins, jouir d'un espace showroom donnant sur la future voirie centrale prévue par le projet global.

Les subventions FEDER-RBC en investissement couvrent une partie de l'investissement nécessaire au projet.

Il s'agit principalement des dépenses en investissement suivantes :

- Construction d'un bâtiment comprenant des ateliers modulables de 250 à 500 m² ainsi que des locaux accessoires tels que bureaux et showroom, l'accès à la zone d'activité économique se fera par la chaussée de Mons.
- Frais d'études liés à l'investissement,
- Frais liés aux permis,
- Frais d'aménagement.

Le projet « Espace Marco Polo » s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans les axes prioritaires :

- 2 : « Renforcer l'entreprenariat et améliorer le développement des PME dans les filières porteuses », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique

De typologische kenmerken van de gebouwen moeten de verticale functiemix zo goed mogelijk ondersteunen.

Aan het project zijn drie grote uitdagingen verbonden :

- De functies op de site leefbaar houden en ze goed integreren in de wijk,
- De ruimte en het project globaal tot zijn recht laten komen,
- Een voorbeeldfunctie en vernieuwing tot stand brengen.

De economische activiteiten beschikken over een afzonderlijke toegang en een eigen manœuvrezone met parkeerplaatsen (voertuig, vrachtwagen, bestelwagen...), gelegen langs de spoorweg.

Een van de geplande innovaties voor het hier voorgestelde KMO-gedeelte betreft de profieldoorsnede die kantoren en KMO-randfuncties « in overhang » te zien geeft, wat bedoeld is om de woningen af te schermen van lawaai en « storende » zichten op de toekomstige laad- en loszones. Bovendien zorgen deze lokalen ervoor dat de toekomstige ondernemingen kunnen beschikken over een logistieke/administratieve zone op de eerste verdieping van hun activiteitsruimten. Verder kunnen de economische activiteiten dankzij het afhellende terrein indien nodig beschikken over een showroom die uitgaat op de toekomstige centrale weg waarin het globale project voorziet.

De EFRO-investeringsubsidies voor het BHG dekken een deel van de nodige investeringen voor het project.

Het gaat daarbij vooral om volgende investeringsuitgaven :

- Bouw van een gebouw met moduleerbare ateliers van 250 à 500 m² en bijhorende lokalen zoals kantoren en showrooms. De toegang tot de economische activiteiten zal verlopen via de Bergensesteenweg.
- Studiekosten in verband met de investering,
- Kosten verbonden aan de vergunningen,
- Inrichtingskosten.

Het project « Espace Marco Polo » sluit aan bij de prioriteiten van het operationele programma en in het bijzonder bij volgende prioritaire assen :

- 2 : « Het ondernemerschap versterken en de ontwikkeling van de KMO's in de groeisectoren verbeteren » en meer in het bijzonder specifieke

« 2.1 Créer des nouvelles activités génératrices d'emplois, y compris dans l'économie sociale ».

- 3bis : « Soutenir le développement d'une économie circulaire et l'utilisation rationnelle des ressources dans les filières porteuses (environnement/ utilisation rationnelle des ressources) », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « 3.4. : Soutenir l'amélioration de l'environnement urbain à travers la réhabilitation des sols pollués et des friches industrielles). »

Étape 2 : analyse

Le public cible de ce projet est au final la population bruxelloise.

La dimension de genre n'est pas un des principaux objectifs des projets. L'égalité des chances est par contre une thématique transversale de la programmation FEDER 2014-2020. Il est par conséquent demandé au bénéficiaire de subside de rapporter annuellement dans les rapports d'activités et lors du comité d'accompagnement du projet sur les efforts réalisés pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et pour prévenir la discrimination. Un point à ce sujet est prévu dans le modèle de rapport d'activités, ainsi que dans l'ordre du jour standard des comités d'accompagnement.

- Citydev a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

« Lors de la phase de commercialisation des ateliers, le projet sera présenté en priorité à wib.brussels (Women in Business FR) la plateforme de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles.

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

Veiller au bon remplissage par le bénéficiaire de subside du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans les rapports d'activités et à l'intégration de l'égalité des hommes et des femmes lors de la réalisation du projet.

Étape 4 : plan d'action

Faire la vérification du bon remplissage du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans le dernier rapport d'activités. En cas d'observations, les aborder lors du prochain comité d'accompagnement.

Intégration du gender mainstreaming dans une programmation FEDER 2021-2027 par le biais des actions suivantes :

doelstelling « 2.1 Nieuwe activiteiten ontwikkelen die leiden tot jobcreatie, ook in de sociale economie ».

- 3bis : « De ontwikkeling van een circulaire economie en het rationeel gebruik van grondstoffen in de groeisectoren ondersteunen (leefmilieu/rationeel gebruik van grondstoffen)" en meer bepaald specifieke doelstelling « 3.4 : Ondersteuning van de verbetering van het stedelijk leefmilieu via de sanering van verontreinigde bodems en verlaten industrieterreinen." »

Fase 2 : analyse

De uiteindelijke doelgroep van dit project is de Brusselse bevolking.

De genderdimensie behoort niet tot de hoofddoelstellingen van de projecten. Gelijke kansen is echter een transversaal thema in de EFRO-programmering 2014-2020. Daarom wordt de begunstigde van de subsidie verzocht in zijn activiteitenverslagen en tijdens de vergaderingen van het begeleidingscomité van het project jaarlijks verslag uit te brengen over de inspanningen die zijn geleverd om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te voorkomen. Er is hierover een punt opgenomen in het model van activiteitenverslag en in de standaardagenda van de begeleidingscomités.

- Citydev heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« Bij het op de markt brengen van de ateliers zal het project prioritair voorgesteld worden aan wib.brussels (Women in Business), het platform voor vrouwelijke ondernemers in Brussel.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat de begunstigde van de subsidie in zijn activiteitenverslagen het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct invult en dat er rekening gehouden wordt met gelijkheid van mannen vrouwen bij de uitvoering van het project.

Fase 4 : actieplan

Controleren of in het laatste activiteitenverslag het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct is ingevuld. Eventuele opmerkingen bij het volgende begeleidingscomité aankaarten.

Gender mainstreaming opnemen in de EFRO-programmering 2021-2027 via volgende acties :

- Action 1 : Intégration du gender mainstreaming dans l'appel et la sélection de projets dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Sensibilisation formation au genre pour les organisations qui comptent demander des subventions
 - Reprendre la sensibilité au genre comme critère de sélection pour l'analyse
 - Reprendre l'expertise en matière de genre lors de l'analyse des candidatures pour la sélection
 - Parties prenantes si possible : équilibre H/F (éviter des équipes entièrement féminines ou masculines).
 - Le test égalité des chances est effectué lorsqu'une subvention est octroyée.
- Action 2 : Intégration du gender mainstreaming dans l'exécution et le reporting des projets sélectionnés dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Rapport genre dans les rapports semestriels : ceux-ci sont discutés chaque année au sein des comités d'accompagnement (délégués du cabinet et de l'autorité de gestion du FEDER).
 - Analyse d'indicateurs sensibles au genre
- Action 3 : Mise en œuvre du gender mainstreaming dans la gestion de nos projets et dans la communication à ce sujet :
 - Proposer ou faciliter les formations en matière de gender mainstreaming
 - Une ou deux personnes de contact au sein de l'équipe pour l'application du gender mainstreaming dans les projets
 - Connaissance générale du gender mainstreaming par chaque chef de projet, appliquée dans le cadre de l'objectif prioritaire/spécifique dans lequel il gère les projets.
 - Fournir des checklists et des informations aux porteurs de projet sur l'application du gender mainstreaming dans leurs projets.
 - Mettre à disposition de l'information à propos du gender mainstreaming sur le site web (best practices, etc.)
 - Encourager le réseautage transversal (notamment par l'organisation de sessions d'information) concernant les projets afin qu'il y ait un réel échange de bonnes pratiques.

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans le cadre de la check list des rapports semestriels et des Comités d'accompagnement du projet.

- Actie 1 : Rekening houden met gendermainstreaming in de projectoproep en de selectie voor de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Sensibilisering/opleiding rond gender voor alle organisatie die subsidies willen aanvragen
 - Gendergevoeligheid als selectiecriteria voor de analyse hanteren
 - Rekening houden met genderexpertise in het kader van de analyse met het oog op de selectie
 - Wat betreft de betrokken partijen, indien mogelijk : M/V-evenwicht (volledig vrouwelijke of mannelijke teams vermijden).
 - De gelijkkansentest wordt uitgevoerd wanneer er een subsidie toegekend wordt.
- Actie 2 : Rekening houden met gendermainstreaming in de uitvoering van en rapportering over de geselecteerde projecten in het kader van de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Genderverslag in de halfjaarlijkse verslagen : deze worden elk jaar besproken in de begeleidingscomités (met vertegenwoordigers van het kabinet en de beheersautoriteit van EFRO).
 - Analyse van gendergevoelige indicatoren
- Actie 3 : Toepassing van gendermainstreaming in het beheer van onze projecten en in de betreffende communicatie :
 - Opleidingen rond gendermainstreaming voorstellen of bevorderen
 - Een of twee contactpersonen in het team voor de toepassing van gendermainstreaming in de projecten
 - Algemene kennis van gender mainstreaming door elke projectleider, toegepast in het kader van de prioritaire/specifieke doelstelling waarbinnen hij projecten beheert.
 - De projectdragers checklists en informatie bezorgen voor de toepassing van gendermainstreaming in hun projecten.
 - Op de website informatie ter beschikking stellen over gendermainstreaming (best practices, enz.)
 - Transversale netwerking aanmoedigen (met name door het organiseren van infosessies) voor de projecten om tot een daadwerkelijke uitwisseling van goede praktijken te komen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

In het kader van de checklist van de halfjaarlijkse verslagen en de vergaderingen van het begeleidingscomité van het project.

Cette check list porte notamment sur la vérification de la complétude des rapports semestriels, y compris du point sur l'égalité des hommes et des femmes.

L'ordre du jour standard des Comités d'accompagnement contient un point sur l'égalité des chances.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y avait pas d'AB équivalente dans l'exercice précédent, donc pas de comparaison possible.

AB 03.004.28.02.6352

Intitulé : Subventions d'investissement aux CPAS dans le cadre du programme FEDER 2014-2020

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

« Crèche du CPAS de Schaerbeek ».

Le projet « Crèche du CPAS de Schaerbeek » vise à créer une nouvelle crèche de 60 places à destination, majoritairement des enfants (0-3 ans) dont les parents sont accompagnés par le CPAS, principalement par le département d'insertion socioprofessionnelle. Ce public est majoritairement en recherche d'emploi ou en formation, présente un profil socio-économique fragilisé et n'a généralement pas ou difficilement accès aux crèches traditionnelles prioritairement destinées aux personnes qui travaillent.

Cette AB concerne des dépenses en investissement dans le cadre de ce projet : travaux de rénovation du bâtiment situé 176 chaussée de Haecht à 1030 Schaerbeek, frais d'études/architecture liés aux travaux de rénovation, achat du terrain adjacent et frais liés.

Ce projet s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « 4 : Améliorer le cadre de vie des quartiers et des populations défavorisées », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « 4.1. : Augmenter le nombre de places d'accueil de la petite enfance ».

Deze checklist heeft met name betrekking op de controle van de volledigheid van de halfjaarlijkse verslagen, met inbegrip van het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De standaardagenda voor de vergaderingen van de begeleidingscomités omvat een punt over gelijke kansen.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Vorig jaar was er geen vergelijkbare BA. Vergelijking is dus niet mogelijk.

BA 03.004.28.02.6352

Opschrift : Investeringssubsidies voor OCMW's in het kader van het EFRO-programma 2014-2020

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Evi Cornelis, Directrice,
ecornelis@gob.brussels

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

« Kinderdagverblijf van het OCMW van Schaerbeek ».

Het project « Kinderdagverblijf van het OCMW van Schaerbeek » beoogt de oprichting van een nieuw kinderdagverblijf met 60 plaatsen, hoofdzakelijk bestemd voor kinderen (van 0-3 jaar) van wie de ouders door het OCMW begeleid worden, voornamelijk door de afdeling beroepsinschakeling. Deze doelgroep bestaat vooral uit werkzoekenden of personen die een opleiding volgen, met een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel en die meestal geen of moeilijk toegang krijgen tot de traditionele kinderdagverblijven die in de eerste plaats bestemd zijn voor mensen met een job.

Deze BA betreft investeringsuitgaven in het kader van dit project : renovatiewerken aan het gebouw gelegen Haachtsteeuweg 176 in Schaerbeek, studie- en bouwontwerpkosten voor de renovatiewerken, aankoop van het aanpalende terrein en bijhorende kosten.

Dit project sluit aan bij de prioriteiten van het operationele programma en in het bijzonder bij prioritaire as « 4 : Het levenskader verbeteren van de kwetsbare buurten en bevolkingsgroepen », en meer bepaald specifieke doelstelling « 4.1 : « Het aantal opvangplaatsen verhogen voor het onthaal van jonge kinderen »

Étape 2 : analyse

Le public cible de ces projets est au final la population bruxelloise.

La dimension de genre n'est pas un des principaux objectifs des projets. L'égalité des chances est par contre une thématique transversale de la programmation FEDER 2014-2020. Il est par conséquent demandé aux bénéficiaires de subside de rapporter annuellement dans leurs rapports d'activités et lors du comité d'accompagnement du projet sur les efforts réalisés pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et pour prévenir la discrimination. Un point à ce sujet est prévu dans le modèle de rapport d'activités, ainsi que dans l'ordre du jour standard des comités d'accompagnement.

- Le CPAS de Schaerbeek a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

Le projet d'accueil prévoit pour objectifs essentiels :

- L'accueil prioritaire des enfants de citoyens bénéficiaires du CPAS (48 places) tout en encourageant une mixité des usagers qui nous apparaît positive pour l'ensemble du projet (12 places pour les employés du CPAS) ;
- Service « multi-accueil », souple et adapté aux besoins particuliers de parents précarisés et de leurs enfants.

Une réflexion sera menée au cours du recrutement pour assurer, autant que possible dans ce secteur, une mixité de genre dans le personnel engagé.

Espaces spécifiques qui favorisent l'intégration : espaces d'allaitement en section et séparé, sections ouvertes aux parents, espace parent spécifique...

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

Veiller au bon remplissage par le bénéficiaire de subside du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans les rapports d'activités et à l'intégration de l'égalité des hommes et des femmes lors de la réalisation du projet.

Étape 4 : plan d'action

Faire la vérification du bon remplissage du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans le dernier rapport d'activités. En cas d'observations, les aborder lors du prochain comité d'accompagnement.

Fase 2 : analyse

De uiteindelijke doelgroep van deze projecten is de Brusselse bevolking.

De genderdimensie behoort niet tot de hoofddoelstellingen van de projecten. Gelijke kansen is echter een transversaal thema in de EFRO-programmering 2014-2020. Daarom worden de begunstigden van de subsidie verzocht in hun activiteitenverslagen en tijdens het begeleidingscomité van het project jaarlijks verslag uit te brengen over de inspanningen die zijn geleverd om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te voorkomen. Er is hierover een punt opgenomen in het model van activiteitenverslag en in de standaardagenda van de begeleidingscomités.

- Het OCMW van Schaerbeek heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

De hoofddoelstellingen van het kinderopvangproject zijn als volgt :

- Prioritaire opvang van kinderen van OCMW-begunstigden (48 plaatsen), gekoppeld aan het bevorderen van een mix van gebruikers, die ons positief lijkt voor het project als geheel (12 plaatsen voor OCMW-personeelsleden) ;
- Polyvalent onthaal, flexibel en aangepast aan de specifieke behoefte van ouders in kwetsbare situaties en hun kinderen.

Bij de werving van personeel zal gestreefd worden naar gendergemengdheid, voor zover mogelijk in deze sector.

Specifieke ruimten ter bevordering van integratie : interne afgescheiden borstvoedingsruimten, ruimten toegankelijk voor ouders, specifieke ouderruimte...

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat de begunstigde van de subsidie in zijn activiteitenverslagen het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct invult en dat er rekening gehouden wordt met gelijkheid van mannen vrouwen bij de uitvoering van het project.

Fase 4 : actieplan

Controleren of in het laatste activiteitenverslag het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct is ingevuld. Eventuele opmerkingen bij het volgende begeleidingscomité aankaarten.

Intégration du gender mainstreaming dans une programmation FEDER 2021-2027 par le biais des actions suivantes :

- Action 1 : Intégration du gender mainstreaming dans l'appel et la sélection de projets dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Sensibilisation formation au genre pour les organisations qui comptent demander des subventions
 - Reprendre la sensibilité au genre comme critère de sélection pour l'analyse
 - Reprendre l'expertise en matière de genre lors de l'analyse des candidatures pour la sélection
 - Parties prenantes si possible : équilibre H/F (éviter des équipes entièrement féminines ou masculines).
 - Le test égalité des chances est effectué lorsqu'une subvention est octroyée.
- Action 2 : Intégration du gender mainstreaming dans l'exécution et le reporting des projets sélectionnés dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Rapport genre dans les rapports semestriels : ceux-ci sont discutés chaque année au sein des comités d'accompagnement (délégués du cabinet et de l'autorité de gestion du FEDER).
 - Analyse d'indicateurs sensibles au genre
- Action 3 : Mise en œuvre du gender mainstreaming dans la gestion de nos projets et dans la communication à ce sujet :
 - Proposer ou faciliter les formations en matière de gender mainstreaming
 - Une ou deux personnes de contact au sein de l'équipe pour l'application du gender mainstreaming dans les projets
 - Connaissance générale du gender mainstreaming par chaque chef de projet, appliquée dans le cadre de l'objectif prioritaire/spécifique dans lequel il gère les projets.
 - Fournir des checklists et des informations aux porteurs de projet sur l'application du gender mainstreaming dans leurs projets.
 - Mettre à disposition de l'information à propos du gender mainstreaming sur le site web (best practices, etc.)
 - Encourager le réseautage transversal (notamment par l'organisation de sessions d'information) concernant les projets afin qu'il y ait un réel échange de bonnes pratiques.

Gendermainstreaming opnemen in de EFRO-programmering 2021-2027 via volgende acties :

- Actie 1 : Rekening houden met gendermainstreaming in de projectoproep en de selectie voor de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Sensibilisering/opleiding rond gender voor alle organisaties die subsidies willen aanvragen
 - Gendergevoeligheid als selectiecriteria voor de analyse hanteren
 - Rekening houden met genderexpertise in het kader van de analyse met het oog op de selectie
 - Wat betreft de betrokken partijen, indien mogelijk : M/V-evenwicht (volledig vrouwelijke of mannelijke teams vermijden).
 - De gelijkkansentest wordt uitgevoerd wanneer er een subsidie toegekend wordt.
- Actie 2 : Rekening houden met gendermainstreaming in de uitvoering van en rapportering over de geselecteerde projecten in het kader van de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Genderverslag in de halfjaarlijkse verslagen : deze worden elk jaar besproken in de begeleidingscomités (met vertegenwoordigers van het kabinet en de beheersautoriteit van EFRO).
 - Analyse van gendergevoelige indicatoren
- Actie 3 : Toepassing van gendermainstreaming in het beheer van onze projecten en in de bijhorende communicatie :
 - Opleidingen rond gendermainstreaming voorstellen of bevorderen
 - Een of twee contactpersonen in het team voor de toepassing van gendermainstreaming in de projecten
 - Algemene kennis van gendermainstreaming door elke projectleider, toegepast in het kader van de prioritaire/specifieke doelstelling waarbinnen hij projecten beheert.
 - De projectdragers checklists en informatie bezorgen voor de toepassing van gendermainstreaming in hun projecten.
 - Op de website informatie ter beschikking stellen over gendermainstreaming (best practices, enz.)
 - Transversale netwerking aanmoedigen (met name door het organiseren van infosessies) voor de projecten om tot een daadwerkelijke uitwisseling van goede praktijken te komen.

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans le cadre de la check list des rapports semestriels et des Comités d'accompagnement.

Cette check list porte notamment sur la vérification de la complétude des rapports semestriels, y compris du point sur l'égalité des hommes et des femmes.

L'ordre du jour standard des Comités d'accompagnement contient un point sur l'égalité des chances.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y avait pas d'AB équivalente dans l'exercice précédent, donc pas de comparaison possible.

AB 29.008.15.02.4140

Intitulé : Subventions de projet (fonctionnement) à Actiris dans le cadre de la « Brexit Adjustment Reserve » (BAR)

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

1. Le Contexte

Le 31 décembre 2020, le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne après 47 ans d'adhésion. Selon l'accord de retrait, il est désormais officiellement un « pays tiers » pour l'UE et ne participe donc plus au processus décisionnel européen.

Le départ du Royaume-Uni de l'UE a créé de nouveaux obstacles au commerce des biens et des services, ainsi qu'à la mobilité et aux échanges, touchant principalement les administrations publiques, les entreprises et les citoyens.

C'est dans ce contexte que les États membres ont prévu la création d'une Brexit Adjustment Reserve (BAR) de 5 milliards d'euros (prix 2018).

L'objectif de la BAR est de fournir un soutien pour atténuer les conséquences économiques, sociales, territoriales et, le cas échéant, environnementales négatives du

Fase 5 : opvolging en monitoring

In het kader van de checklist van de halfjaarlijkse verslagen en de vergaderingen van het begeleidingscomité.

Deze checklist heeft met name betrekking op de controle van de volledigheid van de halfjaarlijkse verslagen, met inbegrip van het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De standaardagenda voor de vergaderingen van de begeleidingscomités omvat een punt over gelijke kansen.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Vorig jaar was er geen vergelijkbare BA. Vergelijking is dus niet mogelijk.

BA 29.008.15.02.4140

Naam : Projectsubsidies (werking) aan Actiris in het kader van de 'Brexit Adjustment Reserve' (BAR)

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Evi Cornelis, Directrice,
ecornelis@gob.brussels

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

1. De context

Op 31 december 2020 is het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie gestapt, na 47 jaar lidmaatschap. Volgens het terugtrekkingsakkoord is het VK voortaan officieel een « derde land » voor de EU, en het neemt dus niet langer deel aan het Europese beslissingsproces.

Het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de EU zorgde voor nieuwe belemmeringen voor de handel in goederen en diensten, de mobiliteit en het handelsverkeer, die hoofdzakelijk een weerslag hebben op de overheidsdiensten, ondernemingen en burgers.

In die context hebben de lidstaten voorzien in de aanleg van een Brexit Adjustment Reserve (BAR) van vijf miljard euro (prijs 2018).

De BAR heeft als doel steun te bieden om de negatieve economische, sociale, territoriale en in voorkomend geval milieugerelateerde gevolgen van de terugtrekking van het

retrait du Royaume-Uni de l'Union, afin de soutenir les régions et les marchés les plus touchés et de faire face aux conséquences imprévues et négatives du Brexit. La période de référence est comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, différentes institutions ont soumis des projets destinés à être financés par cette BAR.

2. Actiris - Brexit Adjustment Reserve

Le projet dénommé « Actiris - Brexit Adjustment Reserve », vise à soutenir la mobilité des chercheurs d'emploi et des stagiaires dans un contexte faisant suite au retrait du Royaume Uni de l'Union européenne et du réseau EURES.

Pour ce faire, Actiris s'engage à poursuivre le soutien à la mobilité des demandeurs d'emploi bruxellois vers le Royaume Uni, notamment via une campagne d'information envers le public cible, une campagne de prospection de potentiels employeurs au Royaume Uni et une action de recrutement.

Actiris s'engage également à identifier des destinations alternatives au Royaume Uni pour les demandeurs d'emploi bruxellois, via une campagne d'information envers le public cible, une campagne de prospection de potentiels employeurs dans un ou plusieurs États membres de l'Union européenne, et une action de recrutement.

Actiris s'engage à accompagner les candidats bruxellois intéressés par un stage ou un emploi au Royaume Uni ou une destination alternative, en élaborant des projets de mobilité et en accompagnement individuellement les candidats.

Étape 2 : analyse

La subvention porte sur l'information et l'accompagnement des candidats bruxellois intéressés par un stage/emploi au Royaume-Uni ou dans un autre État membre.

Tout au long des contacts avec Actiris et avec les employeurs qui recrutent, un suivi de la problématique de genre doit être réalisé si elle est rencontrée.

Actiris applique les engagements pris en signant la Charte de la diversité en entreprise :

- La sélection des candidats parmi les chercheurs d'emploi intéressés par une mobilité envers le Royaume-Uni ou autre État membre vise à refléter la diversité de la société bruxelloise, notamment sa diversité culturelle et ethnique, et cherche un équilibre entre les sexes et les

Verenigd Koninkrijk uit de Unie te lenigen, om zo de meest getroffen regio's en markten te ondersteunen en het hoofd te bieden aan de onverwachte en negatieve gevolgen van de Brexit. De referentieperiode loopt van 1 januari 2021 tot 31 december 2023. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben verschillende instellingen projecten ingediend om vanuit deze BAR gefinancierd te worden.

2. Actiris - Brexit Adjustment Reserve

Het project genaamd « Actiris - Brexit Adjustment Reserve » beoogt de mobiliteit van werkzoekenden en stagiairs te ondersteunen in een context die volgt op de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie en uit het EURES-netwerk.

Daartoe verbindt Actiris zich ertoe de mobiliteitssteun voor Brusselse werkzoekenden die naar het Verenigd Koninkrijk trekken voort te zetten, onder meer via een informatiecampagne voor het doelpubliek, een prospectiecampagne voor mogelijke werkgevers in het Verenigd Koninkrijk en een wervingsactie.

Actiris verbindt zich er ook toe voor de Brusselse werkzoekenden alternatieve bestemmingen voor het Verenigd Koninkrijk in kaart te brengen, via een informatiecampagne voor het doelpubliek, een prospectiecampagne voor mogelijke werkgevers in een of meerdere lidstaten van de Europese Unie en een wervingsactie.

Actiris verbindt zich ertoe de Brusselse kandidaten te begeleiden die interesse hebben voor een stage of job in het Verenigd Koninkrijk of een alternatieve bestemming, door mobiliteitsprojecten uit te werken en de kandidaten individueel te begeleiden.

Fase 2 : analyse

De subsidie betreft het op de hoogte brengen en begeleiden van Brusselse kandidaten die interesse hebben voor een stage/job in het Verenigd Koninkrijk of in een andere lidstaat.

Zolang er contacten zijn met Actiris en met de werkgevers die aanwerven, moet de genderproblematiek opgevolgd worden als die zich voordoet.

Actiris past de verbintenissen toe die ze aangegaan heeft door het bedrijfsdiversiteitshandvest te ondertekenen :

- De selectie van de kandidaten uit de werkzoekenden die interesse hebben voor mobiliteit naar het Verenigd Koninkrijk of naar een andere lidstaat beoogt de diversiteit van de Brusselse maatschappij te weerspiegelen, in het bijzonder de culturele en etnische diversiteit

niveaux de qualification. Une attention particulière est accordée à la recherche d'opportunités pour les participants ayant moins d'opportunités.

- La procédure de sélection des candidats est conforme à l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la procédure de candidature, notamment lors du processus de sélection, du suivi des candidats et de l'accompagnement au retour.
- Actiris contribue à la sensibilisation en communiquant sur l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité en ce qui concerne les actions mises en œuvre, les pratiques et les résultats obtenus tant au niveau interne qu'externe. En outre, le service Anti-Discrimination d'Actiris soutient les chercheurs et chercheuses d'emploi victime de discrimination et la Manager Diversité en collaboration avec les ressources humaines sont en charge d'un recrutement interne inclusif.

Actiris a également élaboré des Guidelines Anti-discrimination disponibles sur l'intranet.

Voir aussi :

- Contrat de gestion 2017-2022 entre Actiris et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale : garantir la qualité pour tous et toutes »
- viewstat.Actiris.brussels
- www.Actirisinternational.be
- intranet d'Actiris

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

Le projet n'a pas encore démarré, il n'y a donc pas encore de reportage. Faire le suivi de l'intégration de l'égalité des hommes et des femmes lors de la mise en œuvre du projet.

Étape 4 : plan d'action

Le projet n'a pas encore démarré, il n'y a donc pas encore de reportage.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le projet n'a pas encore démarré, il n'y a donc pas encore de reportage.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y avait pas d'AB équivalente dans l'exercice précédent, donc pas de comparaison possible.

ervan, en streeft naar een evenwicht qua gender en scholingsniveau. Bijzondere aandacht gaat naar het zoeken van mogelijkheden voor kansarme deelnemers.

- Bij de selectieprocedure voor de kandidaten wordt het non-discriminatiebeginsel in al zijn vormen toegepast, in alle fasen van de kandidatuurprocedure, met name tijdens de selectieprocedure, bij de opvolging van de kandidaten en bij de begeleiding bij terugkeer.
- Actiris draagt bij aan de sensibilisering door te communiceren over de non-discriminatie- en diversiteitsverbintenis met betrekking tot de acties die ze opzet, de praktijken en de verkregen resultaten, zowel intern als extern. Daarenboven steunt de antidiscriminatie dienst van Actiris werkzoekenden die het slachtoffer worden van discriminatie, en de diversiteitsmanager werkt samen met de hr-dienst voor een inclusieve interne werving.

Actiris heeft ook antidiscriminatie richtlijnen opgesteld die beschikbaar zijn op het intranet.

Zie ook :

- Beheerscontract 2017-2022 tussen Actiris en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering : kwaliteit verzekeren voor iedereen
- viewstat.Actiris.brussels
- www.Actirisinternational.be
- intranet van Actiris

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het project is nog niet opgestart, dus is er nog geen rapportering. De integratie van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bij de uitvoering van het project opvolgen.

Fase 4 : actieplan

Het project is nog niet opgestart, dus is er nog geen rapportering.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Het project is nog niet opgestart, dus is er nog geen rapportering.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

In het voorgaande jaar was er geen equivalente BA, dus is er geen vergelijking mogelijk.

AB 29.008.15.03.4160

Intitulé : Subventions de projet (fonctionnement) à visit.brussels dans le cadre de la « Brexit Adjustment Reserve » (BAR)

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

1. Le Contexte

Le 31 décembre 2020, le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne après 47 ans d'adhésion. Selon l'accord de retrait, il est désormais officiellement un « pays tiers » pour l'UE et ne participe donc plus au processus décisionnel européen.

Le départ du Royaume-Uni de l'UE a créé de nouveaux obstacles au commerce des biens et des services, ainsi qu'à la mobilité et aux échanges, touchant principalement les administrations publiques, les entreprises et les citoyens.

C'est dans ce contexte que les États membres ont prévu la création d'une Brexit Adjustment Reserve (BAR) de 5 milliards d'euros (prix 2018).

L'objectif de la BAR est de fournir un soutien pour atténuer les conséquences économiques, sociales, territoriales et, le cas échéant, environnementales négatives du retrait du Royaume-Uni de l'Union, afin de soutenir les régions et les marchés les plus touchés et de faire face aux conséquences imprévues et négatives du Brexit. La période de référence est comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, différentes institutions ont soumis des projets destinés à être financés par cette BAR.

2. Visit.brussels

Visit.brussels souhaite compenser les pertes du secteur touristique liées à la sortie du Royaume Uni de l'Union européenne à l'aide de deux leviers :

- Premièrement, renforcer la prospection des Associations Internationales (ainsi que des agences qui les représentent) sur le marché UK, en encourageant

BA 29.008.15.03.4160

Naam : Projectsubsidies (werking) aan visit.brussels in het kader van de 'Brexit Adjustment Reserve' (BAR)

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Evi Cornelis, Directrice,
ecornelis@gob.brussels

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

1. De context

Op 31 december 2020 is het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie gestapt, na 47 jaar lidmaatschap. Volgens het terugtrekkingsakkoord is het VK voortaan officieel een « derde land » voor de EU, en het neemt dus niet langer deel aan het Europese beslissingsproces.

Het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de EU zorgde voor nieuwe belemmeringen voor de handel in goederen en diensten, de mobiliteit en het handelsverkeer, die hoofdzakelijk een weerslag hebben op de overheidsdiensten, ondernemingen en burgers.

In die context hebben de lidstaten voorzien in de aanleg van een Brexit Adjustment Reserve (BAR) van vijf miljard euro (prijs 2018).

De BAR heeft als doel steun te bieden om de negatieve economische, sociale, territoriale en in voorkomend geval milieugerelateerde gevolgen van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Unie te lenigen, om zo de meest getroffen regio's en markten te ondersteunen en het hoofd te bieden aan de onverwachte en negatieve gevolgen van de Brexit. De referentieperiode loopt van 1 januari 2021 tot 31 december 2023. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben verschillende instellingen projecten ingediend om vanuit deze BAR gefinancierd te worden.

2. Visit.brussels

Visit.brussels wil de verliezen van de toeristische sector compenseren die te wijten zijn aan het verlaten van de Europese Unie door het Verenigd Koninkrijk, via twee hefboomen :

- Allereerst het prospectieve onderzoek door de Internationale Verenigingen (alsook de agentschappen die hen vertegenwoordigen) op de VK-markt versterken,

l'installation ou le développement de leur antenne à Bruxelles et/ou l'organisation de leurs événements.

- Par ailleurs, il s'agira de fournir des outils à ces associations pour maintenir et perpétuer leurs activités spécifiquement européennes, et en particulier l'organisation de leurs congrès.

Deux cibles sont visées : d'une part les associations internationales basées au Royaume-Uni et, d'autre part, les agences qui représentent lesdites associations internationales.

Les actions réalisées dans le cadre de ce projet seront les suivantes :

1. Business Development : mise à disposition d'un collaborateur, équivalent temps plein, au Royaume-Uni pour la prospection day-to-day et le suivi client, actions commerciales et rencontres avec la communauté des associations internationales ayant leur siège au Royaume-Uni ;
2. Plan Marketing et commercial, communication : analyse marketing et de segmentation des prospects : analyse SWOT de la concurrence pour comprendre la proposition de valeur unique de Bruxelles, l'avantage concurrentiel et le client/marché idéal, analyse et segmentation des prospects, élaboration du plan et déploiement d'une campagne de communication comprenant la création d'une page web dédiée, une campagne digitale et l'affichage dans certains points névralgiques, deux événements de networking, mailing et bulletins d'information, guide/foire aux questions sur l'ouverture d'une antenne à l'intention des segments de clientèle potentiels ;
3. Mission princière avec un événement « networking » tenu au mois de mars 2022 ;
4. Accompagnement des associations : développement d'un « guide » par étape pour l'installation d'un bureau régional ou d'un siège d'associations internationales à Bruxelles, séances d'information sur les défis (juridiques, fiscaux, RH...), modèles de statuts et comment les compléter, FAQ régulière et session de mise en réseau, distribution de packages de bienvenue et séances de consultation gratuites avec des experts juridiques et fiscaux.

Étape 2 : analyse

La dimension de genre n'est pas un des principaux objectifs du projet.

La demande de subside vise spécifiquement les associations internationales basées au Royaume-Uni ainsi que les agences qui les représentent. Elle a pour objet de renforcer la prospection desdites associations internationales sur le

door de vestiging of ontwikkeling van hun hulppost in Brussel en/of de organisatie van hun events aan te moedigen.

- Overigens zal het erom gaan deze verenigingen tools aan te reiken om hun specifiek Europese activiteiten te behouden en te bestendigen, en in het bijzonder de organisatie van hun congressen.

Twee doelgroepen worden beoogd: enerzijds de internationale verenigingen gevestigd in het Verenigd Koninkrijk, en anderzijds de agentschappen die deze internationale verenigingen vertegenwoordigen.

Dit zijn de activiteiten die in het kader van dit project zullen worden verwezenlijkt :

1. Business Development : terbeschikkingstelling van een medewerker, een voltijdse equivalent, aan het Verenigd Koninkrijk voor de dagelijkse prospectie en klantopvolging, handelsacties en ontmoetingen met de gemeenschap van de internationale verenigingen die zetelen in het Verenigd Koninkrijk ;
2. Marketing- en handelsplan, communicatie : marketinganalyse en de segmentering van de prospecten : SWOT-analyse van de concurrentie om te achterhalen welke unieke waarde Brussel aanbiedt, het concurrentiële voordeel en de ideale klant/markt, de analyse en segmentering van de prospecten, de uitwerking van het plan en het opzetten van een communicatiecampagne die de aanmaak van een specifieke website omvat, een digitale en affichecampagne op bepaalde zwakke plekken, twee netwerkevents, mailing en informatiebulletins, handleiding/FAQ-rubriek over de opening van een hulppost voor segmenten mogelijke klanten ;
3. Prinselijke missie met een netwerkevent in maart 2022 ;
4. Begeleiding van de verenigingen : ontwikkeling van een « handleiding » per fase voor de vestiging van een regionaal bureau of een zetel van internationale verenigingen in Brussel, infosessies over de uitdagingen (juridisch, fiscaal, HR...), modellen van statuten en hoe die moeten worden ingevuld, regelmatige FAQ-rubriek en netwerksessie, verdeling van welkomstpakketten en gratis consultaties met juridische en fiscale experts.

Fase 2 : analyse

De genderdimensie is niet een van de hoofddoelstellingen van het project.

De subsidieaanvraag beoogt specifiek de internationale verenigingen gevestigd in het Verenigd Koninkrijk en de agentschappen die hen vertegenwoordigen. Ze heeft als doel de prospectie van deze internationale verenigingen op

marché britannique ainsi que de fournir des outils à ces associations. Les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur la base du critère « genre » demeurent, à ce stade, hypothétiques. Compte tenu des incertitudes liées à la composition, en termes de genre, des associations internationales et des agences qui les représentent, il apparaîtrait hasardeux de procéder à une étude de genre à ce stade.

Les données actuelles n'offrent que peu de visibilité quant à la thématique de genre, en lien avec les actions menées par visit.brussels dans le cadre des subsides octroyés et concernant le programme BAR (Brexit Adjustment Reserve). De même, compte tenu de la nature des actions mises en œuvre dans le cadre de ce projet ainsi que de la nouveauté de ce projet, les incidences en matière de genre ne sont, en l'état, pas encore mesurables.

Un équivalent temps plein (ETP) fera l'objet d'une procédure de recrutement. Il sera, dès lors, envisageable de mener, à terme, des études subséquentes en vue d'évaluer l'impact, concernant la thématique genre, des actions menées par visit.brussels dans le cadre du subside « BAR ».

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

Le projet n'a pas encore démarré, il n'y a donc pas encore de reportage. Faire le suivi de l'intégration de l'égalité des hommes et des femmes lors de la mise en œuvre du projet.

Étape 4 : plan d'action

Le projet n'a pas encore démarré, il n'y a donc pas encore de reportage.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le projet n'a pas encore démarré, il n'y a donc pas encore de reportage.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y avait pas d'AB équivalente dans l'exercice précédent, donc pas de comparaison possible.

AB 03.004.15.02.4160

Intitulé : Subventions de fonctionnement aux ASBL publiques régionales consolidées dans le cadre du programme FEDER 2014-2020

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

de Britse markt te versterken alsook die verenigingen tools aan te reiken. De knelpunten of bijzonderheden waarmee personen op basis van het criterium « gender » geconfronteerd kunnen worden, blijven in dit stadium hypothetisch. Rekening houdend met de onzekerheden verbonden aan de gendersamenstelling van de internationale verenigingen en de agentschappen die hen vertegenwoordigen, lijkt het riskant om in dit stadium een genderstudie uit te voeren.

De huidige gegevens bieden maar weinig zichtbaarheid wat het genderthema betreft, in verband met de acties gevoerd door visit.brussels in het kader van de toegekende subsidies en met betrekking tot het BAR-programma (Brexit Adjustment Reserve). Bovendien zijn de gevolgen op het vlak van gender, rekening houdend met de aard van de acties die worden opgezet in het kader van dit project alsook het nieuwe karakter ervan, momenteel nog niet meetbaar.

Een voltijdse equivalent (VTE) zal worden aangeworven. Op termijn kan er dus overwogen worden om vervolgstudies uit te voeren om de genderimpact te beoordelen van de acties gevoerd door visit.brussels in het kader van de « BAR »-subsidie.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het project is nog niet opgestart, dus is er nog geen rapportering. De integratie van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bij de uitvoering van het project opvolgen.

Fase 4 : actieplan

Het project is nog niet opgestart, dus is er nog geen rapportering.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Het project is nog niet opgestart, dus is er nog geen rapportering.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

In het voorgaande jaar was er geen equivalente BA, dus is er geen vergelijking mogelijk.

BA 03.004.15.02.4160

Opschrift : Werkingssubsidies aan de geconsolideerde gewestelijke openbare vzw's in het kader van het EFRO-programma 2014-2020

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

- Atrium Lab : Living Smart Retail City

Le projet « Atrium.Lab, Living Smart Retail City » a pour objectifs les réalisations suivantes :

- Le développement d'un outil de diagnostic numérique. Il permettra de collecter de nombreuses données spécifiques aux tendances commerciales, aux commerces et à ses usagers.
- La création d'un Living Lab. Cette structure ouverte à l'innovation sera une plateforme sur laquelle viendront se greffer plusieurs projets de recherche et de développement expérimental. Elle traitera les données analysées par l'outil de diagnostic et permettra la création de nouveaux services, produits et infrastructures sociétales.
- L'expérimentation et le développement d'outils et de projets. Les projets, portés par les services de Hub, atteindront l'impact recherché en matérialisant sur le territoire les réponses aux défis du commerce en RBC.
- La préconisation d'une stratégie long-terme. Fort de ses analyses, le laboratoire proposera une vision et des outils à déployer sous forme d'un guide d'orientation pour tous les acteurs concernés par la Smart Retail City.

Cette AB concerne des dépenses en fonctionnement qui couvrent une partie des dépenses du projet. Il s'agit essentiellement des dépenses suivantes liées au projet Atrium LAB : LIVING SMART RETAIL CITY : les frais de personnel et les frais indirects du « head of office » et du manager de l'innovation chargés de réaliser le projet.

Le projet « Atrium Lab » s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « Axe 1 : Renforcer la recherche et améliorer le transfert et l'émergence de l'innovation », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « Objectif spécifique 1.1. : Augmenter les capacités de recherche appliquée en lien avec les enjeux prioritaires identifiés dans le diagnostic ».

- Triaxes

Inspirée par le processus de R&D utilisé dans les grandes entreprises, le projet propose un accompagnement par une équipe de 3 experts professionnels

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Evi Cornelis, Directrice,
ecornelis@gob.brussels

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

- Atrium Lab : Living Smart Retail City

Het project « Atrium.Lab, Living Smart Retail City » heeft de volgende verwezenlijkingen tot doel :

- De ontwikkeling van een digitaal diagnose-instrument. Met dit instrument wordt het mogelijk tal van specifieke gegevens te verzamelen over commerciële trends, handelszaken en hun gebruikers.
- De oprichting van een Living Lab. Deze op innovatie gerichte structuur zal een platform zijn waarop verschillende onderzoeks- en experimentele ontwikkelingsprojecten zullen inschrijven. Ze zal de gegevens behandelen die door het diagnose-instrument geanalyseerd werden en zal de ontwikkeling van nieuwe diensten, producten en maatschappelijke infrastructures mogelijk maken.
- Het uittesten en ontwikkelen van instrumenten en projecten. De projecten die gedragen worden door de diensten van Hub zullen het verhoopte effect teweegbrengen door op het grondgebied van het BGH de antwoorden op de uitdagingen van de handelswereld in de praktijk om te zetten.
- Het aanbevelen van een langetermijnstrategie. Op basis van zijn analyses zal het laboratorium een visie en te ontwikkelen instrumenten voorstellen in de vorm van een oriëntatiegids voor alle actoren die de Smart Retail City aanbelangt.

Deze BA betreft werkingsuitgaven die een deel van de projectuitgaven dekken. Het gaat hoofdzakelijk om volgende uitgaven in verband met het project Atrium LAB : LIVING SMART RETAIL CITY : personeelskosten en onrechtstreekse kosten van de « head of office » en de innovatiemanager die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het project.

Het project « Atrium Lab » sluit aan bij de prioriteiten van het Operationele Programma en in het bijzonder bij de prioritaire « As 1 : Het onderzoek versterken en de overdracht en het ontstaan van innovatie verbeteren », en meer bepaald specifieke doelstelling 1.1 : « De capaciteit voor toegepast onderzoek verhogen in verband met de prioritaire uitdagingen geïdentificeerd in de diagnose ».

- Triaxes

Naar het voorbeeld van de O&O-processen bij grote ondernemingen, biedt het project begeleiding door een team van drie experts voor het ontwikkelen

pour le développement d'un produit fabriqué en série (TRIAXESpro) ou le développement d'une marque dans le secteur de la mode (TRIAXESmode).

Les forces de ce programme sont : d'une part une approche collaborative, et d'autre part un travail rapide et en cohérence avec le marché. Les experts sont sélectionnés et formés à une méthodologie de travail collaborative.

Cette AB concerne des dépenses en fonctionnement liées au projet TRIAXES : entres autres dépenses liées aux frais de personnels, dépenses liées aux experts disposant d'une compétence spécifique, dépenses liées aux frais de prototypage, dépenses liées aux coûts des formations des trinômes et frais de promotion du projet).

Ce projet s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « Axe 2 : Renforcer l'entrepreneuriat et améliorer le développement des PME dans les filières porteuses », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « Objectif 2.1. Créer des nouvelles activités génératrices d'emplois, y compris dans l'économie sociale ».

– Brussels : Cooperation In the City (Coopcity)

Le projet COOPCITY ambitionne de contribuer à faire de Bruxelles « une smart city », une ville qui mise sur l'innovation sociale et les nouveaux modèles économiques sociaux et innovants.

Le projet vise à doter Bruxelles d'un centre d'entrepreneuriat social, coopératif et collaboratif. COOPCITY comprend cinq programmes d'accompagnement (« Starters », « Scale Up/Croissance », « Diversification », « Catalyseur de projets multi-acteurs » et « Générateur d'innovations sociales ») et un espace de co-working au service de l'innovation sociale et de l'entrepreneuriat social.

Les objectifs du projet sont donc de contribuer à la création d'activités économiques et d'emplois, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat social afin de mieux répondre aux attentes socio-économiques des Bruxellois.

Cette AB concerne des dépenses en fonctionnement liées la participation des bénéficiaires au projet « Brussels : Cooperation In the City (COOPCITY) » et notamment du financement : des frais de personnel et généraux, de la location et de l'équipement du centre (charges liées à la location d'un lieu physique et espace de coworking), du recours à la consultance ou l'expertise extérieure au profit du projet, du centre et des entreprises, d'actions de promotion et de communication de frais de formations spécifiquement liées au projet.

Le projet « Coopcity » s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire 2 « Renforcer l'entrepreneuriat

van een serieproduct (TRIAXES pro) of van een modemerk (TRIAXES Mode).

De kracht van dit programma schuilt enerzijds in een streven naar samenwerking en anderzijds in een snelle en marktconforme benadering. De geselecteerde experts krijgen een opleiding over deze gezamenlijke werkmethode.

Deze BA betreft werkingsuitgaven verbonden aan het TRIAXES-project : dit omvat onder meer kosten voor personeel, experts in specifieke vakgebieden, vervaardiging van prototypes, opleidingen van de expertentrio's en promotie van het project).

Dit project sluit aan bij de prioriteiten van het Operationele Programma en in het bijzonder bij de prioritaire « As 2 : Het ondernemerschap versterken en de ontwikkeling van KMO's in de groeisectoren verbeteren » en meer in het bijzonder specifieke doelstelling 2.1 « Nieuwe activiteiten ontwikkelen die leiden tot jobcreatie, ook in de sociale economie ».

– Brussels : Cooperation In the City (Coopcity)

Het COOPCITY-project wil bijdragen aan het omvormen van Brussel tot een « smart city », een stad die inzet op sociale innovatie en de nieuwe sociale en innoverende economische modellen.

Het project beoogt Brussel te laten beschikken over een centrum voor sociaal, coöperatief en collaboratief ondernemen. COOPCITY omvat vijf begeleidingsprogramma's ('Starters' 'Scale Up/Groei', 'Diversificatie', 'Katalysator voor multi-actor-projecten' en 'Generator voor sociale innovatie') en een coworkingruimte ten dienste van sociale innovatie en sociaal ondernemerschap.

Het project heeft dan ook tot doel nieuwe economische activiteiten en jobs te creëren, met name op het vlak van sociaal ondernemen, om zo beter in te spelen op de socio-economische verwachtingen van de Brusselaars.

Deze BA betreft werkingsuitgaven in het kader van de deelname van de begunstigden aan het project « Brussels : Cooperation In the City (COOPCITY) » en meer bepaald de financiering : personeelskosten, algemene kosten, huur- en uitrustingskosten van het centrum (huur van een fysieke locatie en coworkingruimte), kosten voor het inhuren van externe consultants of experts ten behoeve van het project, het centrum en de ondernemingen, kosten voor promotie- en communicatie-acties en specifieke opleidingskosten in het kader van het project.

Het project « Coopcity » past in de prioriteiten van het operationele programma en met name prioritaire as 2 « Het ondernemerschap versterken en de

et améliorer le développement des PME dans les filières porteuses », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « Créer des nouvelles activités génératrices d'emplois, y compris dans l'économie sociale ».

– Alife (Lifetech)

Lifetech.brussels, le pôle santé de la Région de Bruxelles-Capitale, est actuellement basé sur un modèle liant les entreprises, les universités et le secteur public.

Le Pôle santé souhaite passer vers un modèle incluant également la dimension sociale via les acteurs de terrain (prestataires de soins et patients), autour d'une plateforme qui fera le lien entre l'innovation technologique et le service à la personne. Cette plateforme se développera autour de projets concrets dont les premiers seront :

- D'une part la mise en place d'un programme d'accélération de startups actives dans l'e-santé (accélérateur e-Health) ;
- D'autre part, la mise en place d'un programme d'accélération de startups actives dans les dispositifs médicaux (accélérateur MedTech).

Ces deux volets s'ancreront dans le réseau existant du pôle santé, qui assurera la coordination, la mise en réseau et la gestion opérationnelle de ce projet afin de créer une filière santé « inclusive » en Région de Bruxelles-Capitale.

Cette AB concerne des dépenses en fonctionnement. Il s'agit principalement des dépenses en fonctionnement (dont les frais de personnel et frais généraux forfaitaires) suivantes :

- Frais liés à la communication (site web, publications...)
- Frais liés à l'engagement de coaches et d'experts.

Ce projet « Alife » s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « Axe 2 : Renforcer l'entrepreneuriat et améliorer le développement des PME dans les filières porteuses », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « Objectif spécifique 2.2. : Améliorer le développement des PME, y compris les projets d'économie sociale ».

– Living Labs Brussels Retrofit

Le projet FEDER « Living Labs Brussels Retrofit » a pour but de favoriser la rénovation des logements bruxellois en créant des espaces privilégiés dédiés à l'expérimentation et à l'innovation.

Ces espaces, appelés les « Living Labs », sont des environnements de tests où des consortiums multidisciplinaires travaillent ensemble à développer,

ontwikkeling van de KMO's in de groeisectoren verbeteren » en meer in het bijzonder de specifieke doelstelling « Nieuwe activiteiten ontwikkelen die leiden tot jobcreatie, ook in de sociale economie ».

– Alife (Lifetech)

Lifetech.brussels, de gezondheidspool van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, berust momenteel op een model dat ondernemingen, universiteiten en overheidsdiensten verenigt.

De gezondheidspool wenst over te schakelen naar een model dat ook het sociale aspect omvat via de praktijkactoren (zorgverstrekkers en patiënten), opgebouwd rond een platform dat technologische innovatie en dienstverlening aan personen moet combineren. Dit platform zal tot stand komen via concrete projecten, met als eerste :

- Enerzijds de invoering van een programma ter versnelling van startups in de digitale gezondheidssector (e-health accelerator) ;
- Anderzijds de invoering van een programma ter versnelling van startups in de medische technologie (MedTech accelerator) ;

Beide zullen worden verankerd in het bestaande netwerk van de gezondheidspool, met het oog op de coördinatie, de netwerkfunctionering en het operationele beheer van dit project om zo een « inclusieve » gezondheidsfilier tot stand te brengen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze BA betreft werkingsuitgaven. Het gaat hoofdzakelijk om de volgende werkingsuitgaven (waaronder de personeelskosten en de forfaitaire algemene kosten) :

- Communicatiekosten (website, publicaties...)
- Kosten voor het inhuren van coaches en experts.

Dit « Alife »-project sluit aan bij de prioriteiten van het operationele programma en in het bijzonder bij de prioritaire « As 2 : Het ondernemerschap versterken en de ontwikkeling van KMO's in de groeisectoren verbeteren » en meer in het bijzonder specifieke doelstelling 2.2 : « De ontwikkeling van de KMO's verbeteren, met inbegrip van de projecten van sociale economie ».

– Living Labs Brussels Retrofit

Het EFRO-project « Living Labs Brussels Retrofit » heeft tot doel de renovatie van woningen in Brussel te bevorderen door bevoorrechte ruimten voor experimenten en innovatie op te zetten.

Deze ruimten, « Living Labs » genaamd, zijn testomgevingen waar multidisciplinaire consortiums samen technologische of organisatorische innovaties

tester et mettre en œuvre des innovations technologiques ou organisationnelles répondant aux défis de la rénovation énergétique des logements.

À long terme, ces Living Labs doivent déboucher sur des solutions innovantes, utilisables à grande échelle sur le marché de la rénovation à Bruxelles.

Cette AB concerne des dépenses en fonctionnement du projet.

Ce projet s'inscrit dans les axes prioritaires d'intervention du Programme Opérationnel et notamment dans l'axe prioritaire " Axe 1 Renforcer la recherche et améliorer le transfert et l'émergence de l'innovation « , plus précisément dans l'objectif spécifique » Objectif spécifique 1.2.

Étape 2 : analyse

Le public cible de ces projets est au final la population bruxelloise.

La dimension de genre n'est pas un des principaux objectifs des projets. L'égalité des chances est par contre une thématique transversale de la programmation FEDER 2014-2020. Il est par conséquent demandé aux bénéficiaires de subside de rapporter annuellement dans leurs rapports d'activités et lors du comité d'accompagnement du projet sur les efforts réalisés pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et pour prévenir la discrimination. Un point à ce sujet est prévu dans le modèle de rapport d'activités, ainsi que dans l'ordre du jour standard des comités d'accompagnement.

- Le coordinateur du projet « Triaxes » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

« Pour l'ensemble du programme Triaxes :

Hors Porteurs de projets et étudiants, l'équipe est actuellement composée de 47 personnes différentes :

- 17 femmes
- 30 hommes

Pour les Porteurs de projet :

- 5 femmes
- 27 hommes

Etudiants Triaxesens :

- 22 femmes
- 58 hommes

- Le coordinateur du projet « Coopcity » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

ontwikkelen, uittesten en concreet toepassen om zo een antwoord te bieden op de uitdagingen van de energierenovatie van woningen.

Na verloop van tijd moeten deze Living Labs resulteren in vernieuwende oplossingen die op grote schaal bruikbaar zijn op de Brusselse renovatiemarkt.

Deze BA betreft werkingsuitgaven van het project.

Dit project past in de prioritaire actielijnen van het operationele programma, met name « Prioritaire as 1 Onderzoek versterken en de overdracht en het ontstaan van innovatie verbeteren » en meer in het bijzonder specifieke doelstelling 1.2.

Fase 2 : analyse

De uiteindelijke doelgroep van deze projecten is de Brusselse bevolking.

De genderdimensie behoort niet tot de hoofddoelstellingen van de projecten. Gelijke kansen is echter een transversaal thema in de EFRO-programmering 2014-2020. Daarom worden de begunstigden van de subsidie verzocht in hun activiteitenverslagen en tijdens het begeleidingscomité van het project jaarlijks verslag uit te brengen over de inspanningen die zijn geleverd om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te voorkomen. Er is hierover een punt opgenomen in het model van activiteitenverslag en in de standaardagenda van de begeleidingscomités.

- De coördinator van het « Triaxes »-project heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« Voor het Triaxes-programma als geheel :

Afgezien van de projectdragers en studenten, bestaat het team momenteel uit 47 personen :

- 17 vrouwen
- 30 mannen

Voor de projectdragers :

- 5 vrouwen
- 27 mannen

Triaxes-studenten :

- 22 vrouwen
- 58 mannen

- De coördinator van het « Coopcity »-project heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« Lors du « sprint » d'équipe en juin 2021, la diversité et l'inclusion ont été identifiées comme chantiers prioritaires pour COOPCITY. L'équipe a alors entamé un travail de fond dans ce domaine.

Ce travail s'est articulé en 4 étapes :

1. Validation d'une compréhension commune des différentes formes de discrimination ;
2. Identification des critères prioritaires pour COOPCITY ;
3. Identification des leviers à activer dans le cadre de nos pratiques ;
4. Proposition et bonification d'un plan d'action ».

- Le coordinateur du projet « Alife » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

« Le Medtech Accelerator® ainsi que le MedTech Atelier® sont ouverts à tous, quels que soient le genre ou l'âge, pour peu que les critères d'éligibilité soient respectés »

- Le coordinateur du projet « Living Labs Brussels Retrofit » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

« La promotion de l'égalité homme/femme n'est pas en lien direct avec le projet. De plus, la répartition des gendres au sein du consortium étant naturellement équilibrée, aucun effort particulier n'a dû être fait dans cette direction. Par ailleurs, la coordination du Scientific Office est dans les mains de [CM]. [LDM] contribue au Industrial Impact Office.

On constate également que le public touché par la communication du projet est composé à environ 40 % de femmes (chiffre basé sur la participation aux différents événements et workshops). Étant donné que le secteur de la construction reste un secteur plutôt masculin, ce résultat peut être considéré comme relativement bon. »

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

Veiller au bon remplissage par les bénéficiaires de subsides du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans leurs rapports d'activités et à l'intégration de l'égalité des hommes et des femmes lors de la réalisation de leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Faire la vérification pour chacun des projets du bon remplissage du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans le dernier rapport d'activités. En cas d'observations, les aborder lors du prochain comité d'accompagnement.

« Op de sprintvergadering van het team in juni 2021 werden diversiteit en inclusie aangewezen als prioritaire werkerterreinen voor COOPCITY. Het team heeft vervolgens de inhoudelijke uitwerking daarvan aangevat.

Dit gebeurde in vier fasen :

1. Validering van een gemeenschappelijke visie op de verschillende vormen van discriminatie ;
2. Bepaling van prioritaire criteria voor COOPCITY ;
3. Bepaling van de te benutten kanalen in het kader van onze werkmethodes ;
4. Voorstel en verbetering van een actieplan."

- De projectcoördinator van « Alife » heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« De Medtech Accelerator® en het MedTech Atelier® staan open voor iedereen, ongeacht leeftijd, voor zover er voldaan is aan de selectiecriteria. »

- De projectcoördinator van « Living Labs Brussels Retrofit » heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« De bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen maakt niet rechtstreeks deel uit van het project. Bovendien is de genderverdeling binnen het consortium van nature evenwichtig. Er waren in die zin geen bijzondere inspanningen vereist. Verder berust de coördinatie van het Scientific Office bij [CM]. [LDM] is betrokken bij de Industrial Impact Office.

We stellen ook vast dat de doelgroep van de projectcommunicatie voor ongeveer 40 % uit vrouwen bestaat (cijfer op basis van de deelname aan de evenementen en workshops). Aangezien de bouwsector overwegend een mannelijke aangelegenheid blijft, kan dit als een vrij goed resultaat beschouwd worden. »

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat de begunstigden van de subsidie in hun activiteitenverslagen het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct invullen en dat er rekening gehouden wordt met gelijkheid van mannen vrouwen bij de uitvoering van de projecten.

Fase 4 : actieplan

Voor alle projecten controleren of in het laatste activiteitenverslag het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct is ingevuld. Eventuele opmerkingen bij het volgende begeleidingscomité aanklaarten.

Intégration du gender mainstreaming dans une programmation FEDER 2021-2027 par le biais des actions suivantes :

- Action 1 : Intégration du gender mainstreaming dans l'appel et la sélection de projets dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Sensibilisation formation au genre pour les organisations qui comptent demander des subventions
 - Reprendre la sensibilité au genre comme critère de sélection pour l'analyse
 - Reprendre l'expertise en matière de genre lors de l'analyse des candidatures pour la sélection
 - Parties prenantes si possible : équilibre H/F (éviter des équipes entièrement féminines ou masculines).
 - Le test égalité des chances est effectué lorsqu'une subvention est octroyée.
- Action 2 : Intégration du gender mainstreaming dans l'exécution et le reporting des projets sélectionnés dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Rapport genre dans les rapports semestriels : ceux-ci sont discutés chaque année au sein des comités d'accompagnement (délégués du cabinet et de l'autorité de gestion du FEDER).
 - Analyse d'indicateurs sensibles au genre
- Action 3 : Mise en œuvre du gender mainstreaming dans la gestion de nos projets et dans la communication à ce sujet :
 - Proposer ou faciliter les formations en matière de gender mainstreaming
 - Une ou deux personnes de contact au sein de l'équipe pour l'application du gender mainstreaming dans les projets
 - Connaissance générale du gender mainstreaming par chaque chef de projet, appliquée dans le cadre de l'objectif prioritaire/spécifique dans lequel il gère les projets.
 - Fournir des checklists et des informations aux porteurs de projet sur l'application du gender mainstreaming dans leurs projets.
 - Mettre à disposition de l'information à propos du gender mainstreaming sur le site web (best practices, etc.)
 - Encourager le réseautage transversal (notamment par l'organisation de sessions d'information) concernant les projets afin qu'il y ait un réel échange de bonnes pratiques.

Gendermainstreaming opnemen in de EFRO-programmering 2021-2027 via volgende acties :

- Actie 1 : Rekening houden met gendermainstreaming in de projectoproep en de selectie voor de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Sensibilisering/opleiding rond gender voor alle organisaties die subsidies willen aanvragen
 - Gendergevoeligheid als selectiecriteria voor de analyse hanteren
 - Rekening houden met genderexpertise in het kader van de analyse met het oog op de selectie
 - Wat betreft de betrokken partijen, indien mogelijk : M/V-evenwicht (volledig vrouwelijke of mannelijke teams vermijden).
 - De gelijkkansentest wordt uitgevoerd wanneer er een subsidie toegekend wordt.
- Actie 2 : Rekening houden met gendermainstreaming in de uitvoering van en rapportering over de geselecteerde projecten in het kader van de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Genderverslag in de halfjaarlijkse verslagen : deze worden elk jaar besproken in de begeleidingscomités (met vertegenwoordigers van het kabinet en de beheersautoriteit van EFRO).
 - Analyse van gendergevoelige indicatoren
- Actie 3 : Toepassing van gendermainstreaming in het beheer van onze projecten en in de bijhorende communicatie :
 - Opleidingen rond gendermainstreaming voorstellen of bevorderen
 - Een of twee contactpersonen in het team voor de toepassing van gendermainstreaming in de projecten
 - Algemene kennis van gendermainstreaming door elke projectleider, toegepast in het kader van de prioritaire/specifieke doelstelling waarbinnen hij projecten beheert.
 - De projectdragers checklists en informatie bezorgen voor de toepassing van gendermainstreaming in hun projecten.
 - Op de website informatie ter beschikking stellen over gendermainstreaming (best practices, enz.)
 - Transversale netwerking aanmoedigen (met name door het organiseren van infosessies) voor de projecten om tot een daadwerkelijke uitwisseling van goede praktijken te komen.

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans le cadre de la check list des rapports semestriels et des Comités d'accompagnement des projets.

Cette check list porte notamment sur la vérification de la complétude des rapports semestriels, y compris du point sur l'égalité des hommes et des femmes.

L'ordre du jour standard des Comités d'accompagnement contient un point sur l'égalité des chances.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y avait pas d'AB équivalente dans l'exercice précédent, donc pas de comparaison possible.

AB 03.004.43.04.6512

Nom/titre de l'allocation : Subvention d'investissement à la Commission communautaire flamande dans le cadre du programme FEDER 2014-2020

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personne responsable : nom, fonction, e-mail :

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

- Projet « Gemeenschapscentrum Elzenhof »

Les dépenses d'investissement concernent essentiellement les dépenses liées à l'optimisation et à la rénovation du Gemeenschapscentrum Elzenhof. Pour ce qui est de la rénovation, les mesures suivantes sont prévues :

- Création d'un sas d'entrée (sas tampon) dans le hall d'entrée.
- Rénovation de l'installation de chauffage en une installation conforme et économe en énergie
- Rénovation des combles : Rénovation de la charpente au niveau des combles
- Rénovation du bâtiment arrière : rénovation de la toiture du bâtiment arrière avec une isolation conséquente.

Ce projet s'inscrit dans l'axe prioritaire 3 du Programme opérationnel - le développement d'une économie circulaire et l'utilisation rationnelle des ressources dans les filières porteuses (faible émission de carbone), plus précisément dans le cadre de l'objectif spécifique « 3.2.

Fase 5 : opvolging en monitoring

In het kader van de checklist van de halfjaarlijkse verslagen en de begeleidingscomités van de projecten.

Deze checklist heeft met name betrekking op de controle van de volledigheid van de halfjaarlijkse verslagen, met inbegrip van het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De standaardagenda voor de vergaderingen van de begeleidingscomités omvat een punt over gelijke kansen

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Vorig jaar was er geen vergelijkbare BA. Vergelijking is dus niet mogelijk.

BA 03.004.43.04.6512

Naam/titel van de allocatie : Investeringssubsidies aan de Vlaamse Gemeenschapscommissie in het kader van het EFRO-programma 2014-2020

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail :

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

- Project « Gemeenschapscentrum Elzenhof »

De investeringsuitgaven betreffen in essentie de uitgaven gelinkt aan de optimalisatie en de renovatie van het Gemeenschapscentrum Elzenhof. Volgende maatregelen worden voorzien in het kader van de renovatie :

- Creatie van een inkomsas (tochtsas) in de inkomhal
- Renovatie van de verwarmingsinstallatie naar een conforme en energie-efficiënte installatie
- Renovatie zolderverdieping : Renovatie van de dakschil van de zolderverdieping
- Renovatie achterbouw : renovatie van het dak van de achterbouw met doorgedreven isolatie.

Dit project kadert in de prioritaire as 3 van het Operationeel Programma – de ontwikkeling van een circulaire economie en het rationeel gebruik van grondstoffen in de groeisectoren ondersteunen (lage koolstofemissie), meer bepaald krachtens de specifieke doelstelling

- Renforcer la transition énergétique des infrastructures publiques et du logement public ».

– Projet : « De Vaartkapoen geeft ruimte aan de stad »

Le projet, intitulé « De Vaartkapoen geeft ruimte aan de stad », a pour objectif de rénover l'infrastructure du centre communautaire « De Vaartkapoen » afin de réaliser la mission socio-économique du centre communautaire. En outre, la rénovation permettra au centre communautaire d'offrir une plus grande valeur ajoutée urbanistique et infrastructurelle aux riverains et de servir d'exemple en matière d'écologie.

Ce projet s'inscrit dans l'axe prioritaire 4 du Programme opérationnel – améliorer le cadre de vie des quartiers et des populations défavorisées, et plus précisément dans le cadre de l'objectif spécifique « 4.2. - Renforcer l'offre d'infrastructures et d'équipements culturels dans les quartiers défavorisés ».

Étape 2 : analyse

Le groupe cible final de ces projets est la population bruxelloise.

La dimension de genre n'est pas un objectif clé des projets précités. L'égalité des chances est toutefois un thème transversal dans la programmation FEDER 2014-2020. C'est pourquoi il est demandé aux bénéficiaires des subventions de rendre compte annuellement, dans leurs rapports d'activité et lors du comité d'accompagnement, des efforts réalisés dans le cadre de la promotion de l'égalité des hommes et des femmes et de la prévention de la discrimination. Un point à ce sujet est repris dans le modèle de rapport d'activités et dans l'ordre du jour standard des comités d'accompagnement

Pour le projet : « Gemeenschapscentrum Elzenhof », le dernier rapport d'activité mentionne ce qui suit :

« La Commission communautaire flamande (VGC) promeut activement la cohabitation dans la diversité à Bruxelles, il s'agit de l'objectif de la politique d'intégration de la VGC. Cette dernière entend favoriser l'égalité des chances pour tous les Bruxellois par ce biais.

Les mesures sont expliquées dans le plan d'action diversité 2018-2020 de la VGC. Ce plan d'action est accessible via le lien : [actieplan_diversiteit_2018-2020.pdf](#) (vgc.be). »

« 3.2. – Ondersteunen van de energietransitie in openbare infrastructures en openbare huisvestigingsinfrastructures ».

– Project : « De Vaartkapoen geeft ruimte aan de stad »

Het project, genaamd « De Vaartkapoen geeft ruimte aan de stad », heeft tot doel de infrastructuur van het gemeenschapscentrum « De Vaartkapoen » te renoveren zodat de sociaal economische opdracht van het gemeenschapscentrum kan gerealiseerd worden. Daarnaast zal de verbouwing ervoor zorgen dat het gemeenschapscentrum een grotere stedenbouwkundige en inhoudelijke meerwaarde biedt voor de buurtbewoners en een ecologische voorbeeldfunctie heeft.

Dit project kadert in de prioritaire as 4 van het Operationeel Programma – het levenskader verbeteren van de kwetsbare buurten en bevolkingsgroepen -, meer bepaald krachtens de specifieke doelstelling « 4.2. – Het infrastructuraanbod verstrekken alsook het aanbod van culturele uitrustingen in de achtergestelde wijken ».

Fase 2 : analyse

De uiteindelijke doelgroep van deze projecten is de Brusselse bevolking.

De genderdimensie is geen hoofddoelstelling van voornoemde projecten. Gelijke kansen is echter een transversaal thema in de EFRO-programmering 2014-2020. Daarom worden de begunstigen van de subsidie verzocht in hun activiteitenverslagen en tijdens het begeleidingscomité van het project jaarlijks verslag uit te brengen over de inspanningen die zijn geleverd om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te voorkomen. Er is hierover een punt opgenomen in het model van activiteitenverslag en in de standaardagenda van de begeleidingscomités.

Voor het project : « Gemeenschapscentrum Elzenhof » is daarover het volgende opgenomen in het laatste activiteitenverslag :

« De Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) zet actief in op het samenleven in diversiteit in Brussel, dat is de doelstelling van het integratiebeleid van de VGC. Zo wil de VGC gelijke kansen voor alle Brusselaars mogelijk maken.

In het actieplan diversiteit 2018-2020 van de VGC worden de maatregelen verduidelijkt. Dit actieplan is toegankelijk via de volgende link : [actieplan_diversiteit_2018-2020.pdf](#) (vgc.be). »

Pour le projet : « De Vaartkapoen geeft ruimte aan de stad » le dernier rapport d'activité fait état de ce qui suit :

« Le projet d'infrastructure n'est pas directement lié à cette thématique, mais l'ensemble des infrastructures contribue à créer un espace de rencontre par-delà toutes les frontières.

Le projet de participation offre également des opportunités pour le fonctionnement de Caleidoscoop. Caleidoscoop est née il y a 10 ans d'une auto-organisation de et pour les femmes au cœur du vieux Molenbeek. L'organisation s'est développée et compte aujourd'hui trois collaborateurs permanents et un noyau très actif de bénévoles. Depuis 2012, elle organise des activités pour un public mixte, hommes et femmes. Le programme de Caleidoscoop repose sur deux piliers visant l'émancipation et la participation : 1/ culturel : salons de thé, danse, gymnastique, excursions, fêtes... 2/ éducatif : débat, film, cours de langue et d'informatique. »

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

S'assurer que les bénéficiaires de subventions remplissent correctement le point concernant l'égalité des hommes et des femmes dans leurs rapports d'activité et qu'ils intègrent l'égalité des hommes et des femmes dans la mise en œuvre de leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Pour tous les projets, vérifier si, dans le dernier rapport d'activités, le point sur l'égalité des hommes et des femmes a été correctement complété. Faire part des remarques éventuelles lors du comité d'accompagnement suivant.

Intégrer le gender mainstreaming dans la programmation FEDER 2021-2027 par les actions suivantes :

- Action 1 : Intégration du gender mainstreaming dans l'appel et la sélection de projets dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027.
 - Sensibilisation au genre pour les organisations qui comptent demander des subventions
 - Reprendre la sensibilité au genre comme critère de sélection pour l'analyse
 - Reprendre l'expertise en matière de genre lors de l'analyse des candidatures pour la sélection
 - Parties prenantes si possible : équilibre H/F (éviter des équipes entièrement féminines ou masculines).
 - Le test égalité des chances est effectué lorsqu'une subvention est octroyée.

Voor het project : « De Vaartkapoen geeft ruimte aan de stad » is daarover het volgende opgenomen in het laatste activiteitenverslag :

« Het infrastructuurproject heeft niet rechtstreeks betrekking op deze thematiek maar de gehele infrastructuur draagt bij aan het creëren van ruimte voor ontmoeting over alle grenzen heen.

Het participatieproject biedt bovendien opportuniteiten voor de werking van Caleidoscoop. Caleidoscoop is tien jaar geleden ontstaan uit een zelforganisatie van en voor vrouwen in historisch-Molenbeek. De organisatie is uitgegroeid tot een werking met drie vaste medewerkers en een zeer actieve kern van vrijwilligers. Sinds 2012 organiseert de werking activiteiten voor een gemengd publiek, mannen en vrouwen. Het programma van Caleidoscoop heeft twee pijlers om haar doelstellingen van emancipatie en participatie te realiseren : 1/ cultureel : theesalons, dans, gymnastiek, uitstappen, feesten... 2/ educatief : debat, film, taal- en computerlessen. »

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat de begunstigden van de subsidie in hun activiteitenverslagen het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct invullen en dat ze de gelijkheid van mannen en vrouwen integreren bij de uitvoering van hun projecten.

Fase 4 : actieplan

Voor alle projecten controleren of in het laatste activiteitenverslag het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct is ingevuld. Eventuele opmerkingen bij het volgende begeleidingscomité aankaarten.

Integreren gendermainstreaming binnen EFRO-programmatie 2021-2027 via de volgende acties :

- Actie 1 : Integreren van gendermainstreaming in de oproep en selectie van projecten in het kader van de EFRO-programmatie 2021-2027.
 - Sensibilisering vorming over gender voor organisaties die subsidies willen aanvragen
 - Analyse opnemen gendergevoeligheid als selectiecriteria
 - Gender expertise opnemen bij analyse kandidaturen voor selectie
 - Stakeholders indien mogelijk : evenwicht M/V (vermijden volledig vrouwelijke of mannelijke teams).
 - Gelijke kansentest wordt uitgevoerd wanneer er een subsidie wordt toegekend

- Action 2 : Intégration du gender mainstreaming dans l'exécution et le reporting des projets sélectionnés dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027
 - Rapport genre dans les rapports semestriels : ceux-ci sont discutés chaque année au sein des comités d'accompagnement (représentant du cabinet et l'autorité de gestion du FEDER).
 - Analyse d'indicateurs sensibles au genre
- Action 3 : Mise en œuvre du gender mainstreaming dans la gestion de nos projets et dans la communication à ce propos.
 - Proposer ou faciliter les formations en matière de gender mainstreaming
 - Une ou deux personnes de contact au sein de l'équipe pour l'application du gender mainstreaming dans les projets
 - Connaissance générale du gender mainstreaming par chaque chef de projet, appliquée dans le cadre de l'objectif prioritaire/spécifique dans lequel il gère les projets.
 - Fournir des check-lists et des informations aux porteurs de projet sur l'application du gender mainstreaming dans leurs projets.
 - Mettre à disposition de l'information à propos du gender mainstreaming sur le site web (best practices, etc.)
 - Encourager la mise en réseau transversale (notamment par l'organisation de sessions d'information) entre les projets afin qu'il y ait un réel échange de bonnes pratiques

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans le cadre de la check-list des rapports semestriels et lors des comités d'accompagnement des projets.

Cette check-list porte notamment sur la vérification de l'exhaustivité des rapports semestriels, y compris le point relatif à l'égalité des hommes et des femmes.

L'ordre du jour standard des comités d'accompagnement comporte un point sur l'égalité des chances.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y a pas eu d'AB similaire lors de l'année budgétaire précédente, aucune comparaison n'est donc possible.

AB 03.004.43.01.6524

- Actie 2 : Integreren van gendermainstreaming in de uitvoering en rapportering van de geselecteerde projecten in het kader van de programmatie EFRO-programmatie 2021-2027
 - Rapportering gender in semestriële verslagen : deze worden jaarlijkse besproken tijdens de begeleidingscomités (vertegenwoordiging kabinet en beheersautoriteit EFRO)
 - Analyse gender gevoelige indicatoren
- Actie 3 : Implementeren van gendermainstreaming in het beheer van onze projecten en in de communicatie daaromtrent.
 - Aanbieden of faciliteren van vormingen inzake gendermainstreaming
 - Één of twee contactpersonen binnen het team inzake de toepassing van gendermainstreaming binnen de projecten
 - Algemene kennis van gendermainstreaming bij iedere projectbeheerder, toegepast binnen de prioriteit/specifieke objectief waarbinnen hij projecten beheert.
 - Ter beschikking stellen van checklists en info aan de projectdrager inzake de toepassing van gendermainstreaming binnen hun projecten.
 - Informatie inzake gendermainstreaming op de website ter beschikking stellen (best practices...)
 - Transversale netwerken (onder meer door organiseren van infosessies) over diverse projecten heen stimuleren zodat er een echte uitwisseling van goede praktijken ontstaan

Fase 5 : opvolging en monitoring

In het kader van de checklist van de halfjaarlijkse verslagen en tijdens de begeleidingscomités van de projecten.

Deze checklist heeft met name betrekking op de controle van de volledigheid van de halfjaarlijkse verslagen, met inbegrip van het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De standaard dagorde van de begeleidingscomités bevat een punt rond gelijke kansen.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

In het vorige begrotingsjaar was er geen gelijkaardige BA, zodat geen vergelijking mogelijk is.

BA 03.004.43.01.6524

Intitulé : Subventions d'investissement aux organismes de la Communauté française dans le cadre du programme FEDER 2014-2020

Administration concernée : Brussels International

Direction concernée : FEDER

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Evi Cornelis, Directrice,
Ecornelis@sprb.brussels

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

- Modernisation des Equipements pédagogiques de l'enseignement qualifiant.

Le projet « Equipement pédagogiques » a pour but de permettre la poursuite du soutien institutionnel aux investissements réalisés par les écoles techniques et professionnelles situées en Région bruxelloise pour l'acquisition d'équipements nécessaires à une offre de formation en adéquation avec les besoins des entreprises. L'objectif à terme est d'induire une meilleure insertion sur le marché de l'emploi pour les jeunes qui se destinent à une carrière dans les métiers techniques et manuels et répondant également aux besoins et attentes des employeurs soucieux de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée. Le projet vise également à moderniser l'équipement des établissements qualifiants et des centres de technologies adaptés (CTA) et à renforcer l'attractivité de ces établissements auprès des jeunes en investissant dans des équipements et technologie de pointe.

Le subventionnement du projet par le FEDER et la RBC concerne exclusivement des dépenses en investissement réalisées au travers de l'achat du matériel d'équipement.

Le projet « Equipement pédagogiques » s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « Axe 2 : Renforcer l'entrepreneuriat et améliorer le développement des PME dans les filières porteuses », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « Objectif spécifique 2.2. : Améliorer le développement des PME, y compris les projets d'économie sociale ».

- ICITY-RDI.BRU

Le projet dénommé ICITY-RDI.BRU vise à renforcer la recherche et l'innovation dans les technologies de l'information et de la communication (TIC), le cœur de l'IC-Park » sur le campus ULB-VUB de la Plaine à Ixelles.

1. La première action de projet ICITY-RDI.BRU concerne un renforcement de la capacité de recherche et d'innovation. Cette action se structure elle-même en trois sous-projets :

Opschrift : Investeringssubsidies aan de instellingen van de Franse Gemeenschap in het kader van het EFRO-programma 2014-2020

Betrokken bestuur : Brussels International

Betrokken directie : EFRO

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Evi Cornelis, Directrice,
ecornelis@gob.brussels

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

- Modernisering van de pedagogische uitrustingen van het kwalificatieonderwijs

Het project « Pedagogische uitrustingen » heeft tot doel de voortzetting mogelijk te maken van de institutionele steun voor investeringen van de technische en beroepsscholen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met het oog op de aankoop van de nodige uitrusting voor een opleidingsaanbod dat is afgestemd op de behoeften van de ondernemingen. Op termijn bestaat het doel erin te komen tot een betere inschakeling op de arbeidsmarkt voor jongeren die een loopbaan in technische beroepen en ambachten ambiëren, door ook te voldoen aan de behoeften en verwachtingen van werkgevers die over geschoolde arbeidskrachten willen beschikken. Het project beoogt ook de uitrusting van de kwalificerende onderwijsinstellingen en de centra voor geavanceerde technologie (CGT's) te moderniseren en deze instellingen aantrekkelijker te maken voor jongeren door te investeren in geavanceerde uitrusting en technologie.

De subsidiëring van het project door het EFRO en het BHG betreft uitsluitend de investeringsuitgaven voor de aankoop van uitrustingsmateriaal.

Het project « Pedagogische uitrustingen » sluit aan bij de prioriteiten van het operationele programma en in het bijzonder bij de prioritaire « As 2 : Het ondernemerschap versterken en de ontwikkeling van KMO's in de groeisectoren verbeteren » en meer in het bijzonder « Specifieke doelstelling 2.2 : De ontwikkeling van de KMO's verbeteren, met inbegrip van de projecten van sociale economie ».

- ICITY-RDI.BRU

Het project genaamd ICITY-RDI.BRU heeft tot doel het onderzoek en de innovatie op het vlak van informatie- en communicatietechnologie (ICT) te versterken, wat de kern van het « IC-Park » op de campus Pleinlaan van de VUB-ULB in Elsene vormt.

1. De eerste projectactie ICITY-RDI.BRU heeft betrekking op de versterking van de onderzoeks- en innovatiecapaciteit. Deze actie is zelf opgebouwd uit drie deelprojecten :

- 1.a. Financement de projets de recherche appliquée
- 1.b. Création d'une plateforme de services s'appuyant sur les projets FEDER
- 1.c. Construction de surfaces communes ULB-VUB
2. La deuxième action du projet ICITY-RDI.BRU propose la création d'un espace ouvert dédié à l'innovation (Innovation Plaza), structuré en deux sous-projets :
 - 2.a. Création d'un Hardware Innovation Lab (HIL)
 - 2.b. Mise à disposition d'un espace ouvert à tous les acteurs d'innovation.
3. La troisième action du projet ICITY-RDI.BRU propose la mise en œuvre d'une cellule de coordination et la valorisation du pôle IC-park.

Les subventions FEDER-RBC en investissement couvrent une partie de l'investissement nécessaire au projet (construction, HIL, achats d'équipement). Les frais de fonctionnement liés (personnels et frais généraux) sont également subsidiés. Le terrain utilisé pour les infrastructures est apporté par l'ULB et la VUB.

Le projet « ICITY-RDI.BRU » s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « Axe 1 » : Renforcer la recherche et améliorer le transfert et l'émergence de l'innovation », plus spécifiquement au titre de l'objectif spécifique « Objectif 1.1. Augmenter les capacités de recherche appliquée en lien avec les enjeux prioritaires identifiés dans le diagnostic ».

– USquare.brussels (Casernes)

Le projet de réaménagement du site des anciennes Casernes de la Gendarmerie Nationale consiste à créer une Cité internationale universitaire / Cité multiculturelle au cœur de Bruxelles et de l'Europe dans un quartier urbain intégré dans son environnement.

Cette cité internationale sera exemplaire, tant au niveau technique (économie circulaire, performance énergétique...), qu'au niveau du vivre-ensemble (projets collectifs, solidaires...).

Ce nouveau quartier bruxellois, à la fois urbain et universitaire, international, innovant et durable, Usquare rend possible : la valorisation du patrimoine des bâtiments de l'ancienne école de gendarmerie ; la reconfiguration des espaces publics pour en faire un lieu convivial, ouvert sur le quartier ; une nouvelle offre d'équipements de proximité pour les habitants, usagers et riverains du site ; un nouveau parc diversifié de logements ; un pôle interuniversitaire innovant en matière de recherche sur

1.a. Financiering van projecten voor toegepast onderzoek

1.b. Oprichting van een dienstenplatform dat steunt op de EFRO-projecten

1.c. Bouw van gezamenlijke ruimten ULB-VUB

2. De tweede actie van het project ICITY-RDI.BRU stelt de creatie van een open ruimte voor die gewijd is aan innovatie (Innovation Plaza). Deze actie is opgebouwd uit twee deelprojecten :
 - 2.a. Bouw van een Hardware Innovation Lab (HIL)
 - 2.b. Ter beschikking stellen van een ruimte die openstaat voor alle innovatiespelers.
3. De derde actie van het project ICITY-RDI.BRU voorziet in de oprichting van een cel die belast is met de coördinatie en de valorisering van de pool IC-park.

De EFRO-investeringsubsidies voor het BHG dekken een deel van de nodige investeringen voor het project (bouw, HIL, aankoop van uitrusting). (De eraan verbonden werkingskosten (personeel en algemene kosten) worden eveneens gesubsidieerd.) Het terrein dat gebruikt wordt voor de infrastructuur wordt ingebracht door de VUB en de ULB.

Het project « ICITY-RDI. BRU » sluit aan bij de prioriteiten van het operationele programma en in het bijzonder bij de « Prioritaire as 1 : Het onderzoek versterken en de overdracht en het ontstaan van innovatie verbeteren », en meer bepaald « Specifieke doelstelling 1.1 : De capaciteit voor toegepast onderzoek verhogen in verband met de prioritaire uitdagingen geïdentificeerd in de diagnose ».

– USquare.brussels (Kazerne)

Het project voor de herinrichting van de site van de voormalige rijkswachtkazerne betreft de realisatie van een internationaal universitair centrum / multicultureel centrum in het hart van Brussel en Europa, binnen een in haar omgeving geïntegreerde stadswijk.

Dit internationale centrum zal een voorbeeldfunctie vervullen, zowel technisch (kringlooeconomie, energieprestaties...) als qua samenleving (collectieve, solidaire projecten...).

Deze nieuwe Brusselse wijk is zowel stedelijk en universitair als internationaal, vernieuwend en duurzaam. Usquare zorgt voor een waardering van de vroegere rijkswachtschool als bouwkundig erfgoed ; een herinrichting van de openbare ruimten tot een aangename locatie die openstaat voor de wijk ; een nieuw aanbod van buurtuitrusting voor de bewoners, gebruikers en burens van de site ; een nieuw, gediversifieerd aanbod van woningen ; een vernieuwende interuniversitaire

le développement durable, de diffusion du savoir, d'entreprenariat et d'innovation ; une infrastructure spécifique dédiée à l'alimentation durable et un potentiel pour des activités culturelles variées.

La société d'Aménagement Urbain (SAU) est chargée de piloter le développement du site.

Le subventionnement du projet par le FEDER et la RBC concerne des dépenses en investissement :

- de l'Université Libre de Bruxelles, comme les frais d'études et honoraires, les frais de travaux, les aménagements des abords, les aménagements et équipement des locaux et des frais de communication ;
- de la Société d'Aménagement Urbaine, comme les frais d'études et honoraires et les frais de rénovation du bâtiment M en une halle destinée à l'alimentation durable.

Ce projet s'inscrit dans les priorités du Programme Opérationnel et particulièrement dans l'axe prioritaire « Axe 3 Soutenir le développement d'une économie circulaire et l'utilisation rationnelle des ressources dans les filières porteuses », plus spécifiquement au titre l'objectif spécifique « Objectif spécifique 3.3 : Améliorer la qualité environnementale des espaces urbains ».

Étape 2 : analyse

Le public cible de ces projets est au final la population bruxelloise.

La dimension de genre n'est pas un des principaux objectifs des projets. L'égalité des chances est par contre une thématique transversale de la programmation FEDER 2014-2020. Il est par conséquent demandé aux bénéficiaires de subsidie de rapporter annuellement dans leurs rapports d'activités et lors du comité d'accompagnement du projet sur les efforts réalisés pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et pour prévenir la discrimination. Un point à ce sujet est prévu dans le modèle de rapport d'activités, ainsi que dans l'ordre du jour standard des comités d'accompagnement.

- Le coordinateur du projet « Equipement pédagogiques » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :
« La refondation de l'enseignement technique, au même titre que toutes les actions sur l'orientation et l'information sur les études, les formations et les métiers, veille à promouvoir une participation équilibrée des filles et des garçons dans toutes les filières d'études porteuse d'emploi. Elle veille strictement à l'absence de représentations stéréotypées des rôles féminins et masculins dans l'information transmise à tous les partenaires et bénéficiaires concernés ».

pool rond onderzoek naar duurzame ontwikkeling, verspreiding van kennis, ondernemerschap en innovatie ; een specifieke infrastructuur voor duurzame voeding en mogelijkheden voor gevarieerde culturele activiteiten.

De Maatschappij voor Stedelijke Inrichting (MSI) is belast met de leiding over de ontwikkeling van de site.

De subsidiëring van het project door het EFRO en het BHG betreft investeringsuitgaven van :

- de ULB, waaronder kosten voor studies en erelonen, werken, aanleg van de omgeving, inrichting en uitrusting van lokalen en communicatie ;
- de Maatschappij voor Stedelijke Inrichting, waaronder kosten voor studies en erelonen en de kosten voor de renovatie van het gebouw M om het om te vormen tot een hal voor duurzame voeding.

Dit project sluit aan bij de prioriteiten van het operationele programma en meer bepaald bij « Prioritaire as 3 De ontwikkeling van een circulaire economie en het rationeel gebruik van grondstoffen in de groeisectoren ondersteunen », meer specifiek in het kader van « Specifieke doelstelling 3.3 : De milieukwaliteit verbeteren van de stedelijke gebieden ».

Fase 2 : analyse

De uiteindelijke doelgroep van deze projecten is de Brusselse bevolking.

De genderdimensie behoort niet tot de hoofddoelstellingen van de projecten. Gelijke kansen is echter een transversaal thema in de EFRO-programmering 2014-2020. Daarom worden de begunstigden van de subsidie verzocht in hun activiteitenverslagen en tijdens het begeleidingscomité van het project jaarlijks verslag uit te brengen over de inspanningen die zijn geleverd om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te voorkomen. Er is hierover een punt opgenomen in het model van activiteitenverslag en in de standaardagenda van de begeleidingscomités.

- De projectcoördinator « Pedagogische uitrustingen » Living Labs Brussels Retrofit » heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :
« De vernieuwing van het technisch onderwijs beoogt net als alle acties ter ondersteuning van de studie-, opleidings- en beroepskeuze een evenwichtige deelname van meisjes en jongens aan alle studierichtingen met goede jobkansen. Er wordt strikt toegezien op het vermijden van stereotiepe vrouwelijke en mannelijke rolpatronen in de informatie die wordt bezorgd aan alle betrokken partners en begunstigden ».

- Le coordinateur du projet « ICITY-RDI.BRU » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

« Par le biais des actions promues grâce à l'année thématique sur les citoyennetés, nous avons soutenu l'exposition FAST (Femmes. Art. Sciences Technologies), projet culturel multidisciplinaire qui a donné lieu à une exposition destinée au grand public, organisée dans le cadre exceptionnel du Laboratoire de Haute Tension de l'École polytechnique de Bruxelles ».

- Le coordinateur du projet « USquare.brussels (Casernes) » a signalé ce qui suit dans son dernier rapport d'activité :

« Il s'agit de politiques déjà institutionnalisées à l'Université Libre de Bruxelles et d'application dans toutes ses démarches et projets, y compris Usquare. S'agissant d'un projet d'infrastructure, il est difficile d'avantage la question.

L'équipe Usquare est composée de 3 personnes dont deux chefs de projet à parité ».

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

Veiller au bon remplissage par les bénéficiaires de subsides du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans leurs rapports d'activités et à l'intégration de l'égalité des hommes et des femmes lors de la réalisation de leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Faire la vérification pour chacun des projets du bon remplissage du point sur l'égalité des hommes et des femmes dans le dernier rapport d'activités. En cas d'observations, les aborder lors du prochain comité d'accompagnement.

Intégration du gender mainstreaming dans une programmation FEDER 2021-2027 par le biais des actions suivantes :

- Action 1 : Intégration du gender mainstreaming dans l'appel et la sélection de projets dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Sensibilisation formation au genre pour les organisations qui comptent demander des subventions
 - Reprendre la sensibilité au genre comme critère de sélection pour l'analyse
 - Reprendre l'expertise en matière de genre lors de l'analyse des candidatures pour la sélection
 - Parties prenantes si possible : équilibre H/F (éviter des équipes entièrement féminines ou masculines).
 - Le test égalité des chances est effectué lorsqu'une subvention est octroyée.

- De projectcoördinator van « ICITY-RDI.BRU » heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« Via de acties in het teken van het themajaar rond burgerschap hebben wij de tentoonstelling FAST (Femmes Arts Sciences Technologies) gesteund. Het ging om een multicultureel project dat resulteerde in een tentoonstelling voor het grote publiek in het uitzonderlijke kader van het hoogspanningslab van de École Polytechnique de Bruxelles."

- De coördinator van het project « USquare.brussels (Kazerne) » heeft in zijn recentste activiteitenverslag het volgende gemeld :

« Het gaat om beleidlijnen die al ingeburgerd zijn bij de Université Libre de Bruxelles en die gelden voor alle initiatieven en projecten, met inbegrip van Usquare. Aangezien het een infrastructuurproject betreft, is de vraag moeilijk te beantwoorden.

Het Usquare-team bestaat uit drie personen, waarvan twee projectleiders met genderpariteit."

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat de begunstigden van de subsidie in hun activiteitenverslagen het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct invullen en dat er rekening gehouden wordt met gelijkheid van mannen vrouwen bij de uitvoering van de projecten.

Fase 4 : actieplan

Voor alle projecten controleren of in het laatste activiteitenverslag het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen correct is ingevuld. Eventuele opmerkingen bij het volgende begeleidingscomité aankaarten.

Gendermainstreaming opnemen in de EFRO-programmering 2021-2027 via volgende acties :

- Actie 1 : Rekening houden met gendermainstreaming in de projectoproep en de selectie voor de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Sensibilisering/opleiding rond gender voor alle organisaties die subsidies willen aanvragen
 - Gendergevoeligheid als selectiecriteria voor de analyse hanteren
 - Rekening houden met genderexpertise in het kader van de analyse met het oog op de selectie
 - Wat betreft de betrokken partijen, indien mogelijk : M/V-evenwicht (volledig vrouwelijke of mannelijke teams vermijden).
 - De gelijkkansentest wordt uitgevoerd wanneer er een subsidie toegekend wordt.

- Action 2 : Intégration du gender mainstreaming dans l'exécution et le reporting des projets sélectionnés dans le cadre de la programmation FEDER 2021-2027 :
 - Rapport genre dans les rapports semestriels : ceux-ci sont discutés chaque année au sein des comités d'accompagnement (délégués du cabinet et de l'autorité de gestion du FEDER).
 - Analyse d'indicateurs sensibles au genre
- Action 3 : Mise en œuvre du gender mainstreaming dans la gestion de nos projets et dans la communication à ce sujet :
 - Proposer ou faciliter les formations en matière de gender mainstreaming
 - Une ou deux personnes de contact au sein de l'équipe pour l'application du gender mainstreaming dans les projets
 - Connaissance générale du gender mainstreaming par chaque chef de projet, appliquée dans le cadre de l'objectif prioritaire/spécifique dans lequel il gère les projets.
 - Fournir des checklists et des informations aux porteurs de projet sur l'application du gender mainstreaming dans leurs projets.
 - Mettre à disposition de l'information à propos du gender mainstreaming sur le site web (best practices, etc.)
 - Encourager le réseautage transversal (notamment par l'organisation de sessions d'information) concernant les projets afin qu'il y ait un réel échange de bonnes pratiques.

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans le cadre de la check list des rapports semestriels et des Comités d'accompagnement des projets.

Cette check list porte notamment sur la vérification de la complétude des rapports semestriels, y compris du point sur l'égalité des hommes et des femmes.

L'ordre du jour standard des Comités d'accompagnement contient un point sur l'égalité des chances.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Il n'y avait pas d'AB équivalente dans l'exercice précédent, donc pas de comparaison possible.

AB 29 002 08 01 12 11

Intitulé : Conventions Vervoort

- Actie 2 : Rekening houden met gendermainstreaming in de uitvoering van en rapportering over de geselecteerde projecten in het kader van de EFRO-programmering 2021-2027 :
 - Genderverslag in de halfjaarlijkse verslagen : deze worden elk jaar besproken in de begeleidingscomités (met vertegenwoordigers van het kabinet en de beheersautoriteit van EFRO).
 - Analyse van gendergevoelige indicatoren
- Actie 3 : Toepassing van gendermainstreaming in het beheer van onze projecten en in de bijhorende communicatie :
 - Opleidingen rond gendermainstreaming voorstellen of bevorderen
 - Een of twee contactpersonen in het team voor de toepassing van gendermainstreaming in de projecten
 - Algemene kennis van gendermainstreaming door elke projectleider, toegepast in het kader van de prioritaire/specifieke doelstelling waarbinnen hij projecten beheert.
 - De projectdragers checklists en informatie bezorgen voor de toepassing van gendermainstreaming in hun projecten.
 - Op de website informatie ter beschikking stellen over gendermainstreaming (best practices, enz.)
 - Transversale netwerking aanmoedigen (met name door het organiseren van infosessies) voor de projecten om tot een daadwerkelijke uitwisseling van goede praktijken te komen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

In het kader van de checklist van de halfjaarlijkse verslagen en de begeleidingscomités van de projecten.

Deze checklist heeft met name betrekking op de controle van de volledigheid van de halfjaarlijkse verslagen, met inbegrip van het punt over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De standaardagenda voor de vergaderingen

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Vorig jaar was er geen vergelijkbare BA. Vergelijking is dus niet mogelijk.

BA 29 002 08 01 12 11

Opschrift : Overeenkomsten Vervoort

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Aucune donnée quantitative ou qualitative relative aux groupes cibles visés n'est disponible, par exemple le pourcentage d'avocates consultées.

Étape 2 : analyse

Cette AB est utilisée pour tout ce qui est payé sur la base de factures, par exemple le site internet, l'achat de livres ou les frais d'avocat.e.

En l'absence de chiffres concrets, on peut raisonnablement se demander si pour les dépenses « genrables », la composition des prestataires de services n'est pas stéréotypée, par exemple si les femmes sont sous-représentées dans les expert.e.s consulté.e.s. Le pourcentage d'avocates (belges francophones et germanophones) est en augmentation continue depuis 2007 et dépasse pour la première fois les 50 % en 2018. La moyenne d'âge est de 47,5 ans chez les hommes et 39,5 ans chez les femmes. Un.e avocat.e sur cinq est une femme de moins de 35 ans. Cette tendance suppose une forte féminisation de la profession dans les années à venir⁽²⁵⁾.

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

Collecter des données sur cette AB pour pouvoir en faire une analyse.

Étape 4 : plan d'action

Récolter des données sur la composition de genre des prestataires de service.

(25)Baromètre des Avocats belges francophones et germanophones, Quatrième vague 2018.

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Er zijn geen kwantitatieve of kwalitatieve gegevens beschikbaar over de beoogde doelgroepen, zoals bijvoorbeeld het percentage geraadpleegde advocates

Fase 2 : analyse

Deze BA wordt gebruikt voor alle betalingen op basis van facturen, bijvoorbeeld voor de website, de aankoop van boeken of raadpleging van advocaten.

Bij gebrek aan concrete cijfers kan men zich redelijkerwijze afvragen of de samenstelling van het dienstverlenersveld voor de naar gender opsplitsbare uitgaven niet stereotiep is, met bijvoorbeeld een ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de geraadpleegde deskundigen. Het percentage advocates (Franstalige en Duitstalige Belgen) neemt gestaag toe sinds 2007 en overtreft in 2018 voor het eerst de kaap van de 50 %. De gemiddelde leeftijd ligt op 47,5 jaar voor de mannen en 39,5 jaar voor de vrouwen. Een advocaat op vijf is een vrouw jonger dan 35 jaar. Deze trend laat een sterke vervrouwelijking van het beroep vermoeden voor de komende jaren⁽²⁵⁾.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gegevens voor deze BA inwinnen met het oog op een analyse.

Fase 4 : actieplan

De gegevens over de gendersamenstelling van de dienstverleners inwinnen.

(25)Baromètre des Avocats belges francophones et germanophones, Quatrième vague 2018.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nous précisons que lorsque l'on attribue un marché pour une expertise juridique, c'est à un cabinet. Ce cabinet attribue le dossier selon l'expertise des avocat.e.s et selon leur disponibilité.

Statistiques genrées collectées pour les années à venir afin de vérifier que les prestataires de services consultent les avocat.e.s et expert.e.s de la manière la plus égalitaire possible et les analyser en relation avec les données sur la composition de genre des prestataires de service.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

Le plan d'action de l'exercice précédent prévoyait des actions relatives à 3 AB de RELEX et une action de FEDER. Certaines de ces actions ont été réalisées et d'autres sont en cours de réalisation. Le test égalité des chances a été réalisé comme le prévoit la réglementation pour tous les subsides et marchés qui dépassent 30.000,00 euros hors TVA.

RELEX

- 1. AB 29.004.08.02.1211** : Dépenses de fonctionnement liées à des actions et projets dans le cadre des accords bi- et multilatéraux et contributions aux organisations internationales

Programme Eurodyssee :

En 2021, 10 femmes et 6 hommes ont participé comme stagiaires à ce projet pour la partie financée par BI.

En 2022 (jusqu'au 16/08), 8 femmes et 7 hommes ont participé comme stagiaires à ce projet pour la partie financée par BI (le projet est mené en partenariat avec Actiris qui en finance une autre partie. Dans le cadre du budget d'Actiris, 16 femmes et 6 hommes y ont participé).

Evènements eat!Brussels organisés par RELEX

En septembre 2021, deux soirées eat!Brussels ont été organisées: 23 femmes et 21 hommes ont participé à la première soirée, et 30 femmes et 46 hommes à la deuxième.

La collecte et l'analyse des chiffres relatifs au genre des agents participant à des missions à l'étranger, au programme Eurodyssee et aux événements organisés par Relex est toujours en cours.

- 2. AB 29.006.34.01.3300** : Subventions de fonctionnement aux associations privées pour des actions et des projets dans le cadre de la coopération au développement et de l'aide humanitaire

Fase 5 : opvolging en monitoring

Wij preciseren dat opdrachten voor juridische expertise aan kantoren gegund worden. Het gekozen kantoor wijst het dossier toe volgens de expertise en de beschikbaarheid van de advocaten.

Genderstatistieken ingezameld voor de komende jaren om na te gaan of de dienstverleners zo gelijk mogelijk een beroep doen op mannelijke en vrouwelijke advocaten en deskundigen en om de gegevens te analyseren in vergelijking met de gegevens over de gendersamenstelling van de dienstverleners.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

Het actieplan van het vorige jaar voorzag in acties met betrekking tot 3 BA's van RELEX en één van FEDER. Sommige van deze acties zijn voltooid, andere zijn in uitvoering. De gelijkkansenwet was uitgevoerd zoals de regelgeving het bepaalt voor alle subsidies en overheidsopdrachten van meer dan 30.000,00 euro exclusief BTW.

RELEX

- 1. BA 29.004.08.02.1211** : Werkingsuitgaven in verband met acties en projecten in het kader van bilaterale en multilaterale akkoorden en bijdragen ten gunste van internationale instellingen

Eurodyssey-programma :

In 2021 hebben 10 vrouwen en 6 mannen als stagiairs aan dit project deelgenomen voor het door BI gefinancierde deel.

In 2022 (tot 16/08) hebben 8 vrouwen en 7 mannen als stagiairs aan dit project deelgenomen voor het door BI gefinancierde deel (het project wordt uitgevoerd in partnerschap met Actiris, dat een ander deel financiert. Binnen het Actiris-budget hebben 16 vrouwen en 6 mannen deelgenomen).

eat!Brussels-evenementen georganiseerd door RELEX

In september 2021 werden twee «eat!Brussels»-avonden georganiseerd: 23 vrouwen en 21 mannen namen deel aan de eerste avond, en 30 vrouwen en 46 mannen aan de tweede.

De verzameling en analyse van de gendercijfers voor het personeel dat deelneemt aan missies in het buitenland, het Eurodyssey-programma en door Relex georganiseerde evenementen, is nog aan de gang.

- 2. BA 29.006.34.01.3300** : Werkingssubsidies aan privéverenigingen voor acties en projecten in het kader van ontwikkelingssamenwerking en humanitaire hulp

La prise en compte effective de la dimension de genre a été examinée et analysée lors de l'évaluation de l'octroi de subsides.

- 3. AB 29.005.38.02.3132 :** Subventions de fonctionnement aux associations privées à statut commercial en vue de la promotion de l'image de la Région de Bruxelles-Capitale via le sport

La prise en compte effective de la dimension de genre a été examinée et analysée lors de l'évaluation de l'octroi de subsides.

Il a été demandé aux associations de préciser le nombre de filles par rapport à la totalité des jeunes impliqués dans les projets subsidiés.

Par ailleurs, le règlement de l'appel à projets donne priorité aux projets de cohésion sociale qui obtiennent plus de points lors de l'évaluation du projet et par conséquent plus de moyens financiers.

Pour le calcul, une règle de trois a été appliquée pour calculer le ratio total du subside utilisé pour les filles : (total subvention/ total nombre de jeunes) x nombre de filles

Nous arrivons ainsi pour cet AB à 524.722,00 euros, ce qui représente un peu plus de 22 %.

FEDER

- AB 03.004.08.01.1211 :** Achat de biens et services dans le cadre de l'assistance technique

Les documents des marchés publics relatifs à l'assistance technique intégreront la prise en compte de la dimension genre dans la mesure du possible.

Pour se faire la correspondante en égalité des chances, va dans un premier temps se former plus à ces aspects et informera ensuite les juristes en charge des marchés publics relatifs à l'assistance technique sur le sujet afin de veiller au respect entier du cadre légal.

Le test égalité des chances a, entre autres, été réalisé dans le cadre du Programme opérationnel FEDER 2021-2027 de la Région de Bruxelles-Capitale et lors des projets d'arrêtés visant l'attribution d'une subvention dont le montant dépasse 30.000 euros (les subventions dans le cadre de la Brexit Adjustment Reserve - BAR - FR - Feder BXL).

AB 29 002 08 02 12 11

Intitulé : Frais de voyage+reception Vervoort

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

De daadwerkelijke integratie van de genderdimensie werd onderzocht en geanalyseerd tijdens de evaluatie van de toegekende subsidie.

- 3. BA 29.005.38.02.3132 :** Werkingssubsidies voor privéverenigingen met een commercieel statuut met het oog op het promoten van het imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via sport

De daadwerkelijke integratie van de genderdimensie werd onderzocht en geanalyseerd tijdens de evaluatie van de toegekende subsidie.

Aan de verenigingen was gevraagd het aantal meisjes te verduidelijken in verhouding tot het totale aantal jongeren dat betrokken is bij de te subsidiëren projecten.

Bovendien geeft het reglement van de projectoproep voorrang aan sociale cohesieprojecten, die bij de evaluatie van het project meer punten krijgen, en bijgevolg dus ook meer financiële middelen.

Om het totale aandeel te berekenen van de subsidie dat wordt gebruikt voor meisjes werd de regel van drie toegepast : (totale subsidie/totaal aantal jongeren) x aantal meisjes :

Op deze manier komen we voor deze BA op 524.722,00 euro, of iets meer dan 22 %.

FEDER

- BA 03.004.08.01.1211 :** Aankoop van goederen en diensten in het kader van de technische assistentie

De documenten van overheidsopdrachten betreffende de technische assistentie zullen zoveel mogelijk rekening houden met de genderdimensie.

Daartoe zal de correspondent voor gelijke kansen zich eerst meer in deze aspecten verdiepen en vervolgens de juristen die belast zijn met overheidsopdrachten betreffende de technische assistentie over dit onderwerp inlichten om ervoor te zorgen dat het volledige wettelijke kader wordt nageleefd.

De gelijkkasantest werd onder meer uitgevoerd in het kader van het Operationeel Programma FEDER 2021-2027 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in het kader van de ontwerpbesluiten voor de toekenning van subsidies van meer dan 30.000 euro (subsidies in het kader van de reserve voor de aanpassing aan de Brexit Adjustment Reserve - BAR - FR - Feder BXL).

BA 29 002 08 02 12 11

Opschrift : Reis-/onthaalkosten Vervoort

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base est relative aux dépenses de fonctionnement liées aux frais de voyages du Ministre-Président et des membres de son cabinet, ainsi qu'aux frais de réception de visiteurs. Les données quantitatives générées suivantes se réfèrent à la période de 2016 à 2022 pour les dépenses de voyage des membres du cabinet.

	Female	Male	Total
2016		2	2
%		100.00%	
2018	6	15	21
%	28.57%	71.43%	
2019	2	17	19
%	10.53%	89.47%	
2020		1	1
%		100.00%	
2021	5	13	18
%	27.78%	72.22%	
2022	4	8	12
%	33.33%	66.67%	

Étape 2 : analyse

Nous n'avons pas de données nous permettant de réaliser une analyse de genre.

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

Veiller à disposer de chiffres genrés les plus fiables possibles sur la représentation des femmes et des hommes au cabinet, et pour les missions à l'étranger et les événements organisés.

Étape 4 : plan d'action

Collecter des chiffres relatifs au genre des membres du cabinet participant à des missions à l'étranger, aux événements organisés et les analyser (notamment en les mettant en relation avec le pourcentage d'hommes et de femmes au cabinet) afin de constater d'éventuels déséquilibres et de fournir des outils de prise de décision. En cas de déséquilibre, sensibiliser les personnes concernées pour essayer de le corriger.

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie betreft de werkingsuitgaven voor de reiskosten van de minister-president en de leden van zijn kabinet, evenals de kosten voor het onthaal van bezoekers. De onderstaande kwantitatieve gendergegevens betreffen de periode 2016 tot 2022 voor de reiskosten van de kabinetsleden.

Fase 2 : analyse

Wij beschikken niet over de nodige gegevens voor een genderanalyse.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen over zo betrouwbaar mogelijke gencijfers te beschikken inzake de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij het kabinet, alsook voor de buitenlandse reizen en de georganiseerde evenementen.

Fase 4 : actieplan

Gencijfers inwinnen wat betreft de leden van het kabinet die deelnemen aan buitenlandse reizen en de georganiseerde evenementen en die gegevens analyseren (meer bepaald door ze te vergelijken met het percentage mannen en vrouwen bij het kabinet) om eventuele onevenwichtige verdelingen vast te stellen en tools aan te reiken ter ondersteuning van de besluitvorming. In geval van onevenwicht, de betrokkenen sensibiliseren met het oog op correctie.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'un formulaire, recueillir des données quantitatives genrées pour les voyages et réceptions.

AB 29 002 15 02 4170

Intitulé : KANAL - Vervoort - AM avec convention

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et à assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc. ;
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelque soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un

Fase 5 : opvolging en monitoring

Via een formulier kwantitatieve gendergegevens inwinnen over de reizen en het onthaal van bezoekers.

BA 29 002 15 02 4170

Opschrift : KANAL - Vervoort - MB met overeenkomst

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoor-

dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

En ce qui concerne « l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui presentent à horaires décalés, etc. », ce critère est difficile à évaluer car Kanal est fermé pour travaux jusqu'en 2024.

Le rapport annuel 2020 de Kanal montre qu'une majorité des œuvres exposées sont réalisées par des hommes, bien que la politique d'acquisition de nouvelles œuvres semble plus égalitaire. Le rapport ne contient pas de données concernant la composition de genre, ou d'âge ou de statut socio-économique des visiteurs.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 15 04 41 60

Intitulé : MAD Brussels - Vervoort - AM avec convention

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

zienting tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

De haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. is moeilijk te beoordelen omdat Kanal wegens werken gesloten is tot in 2024.

Uit het jaarverslag 2020 van Kanal blijkt dat de meeste tentoongestelde werken gerealiseerd werden door mannelijke kunstenaars, hoewel het aankoopbeleid voor nieuwe werken meer egalitair lijkt. Het verslag verschaft geen gegevens over gender, leeftijd of socio-economische positie van de bezoekers.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansen-test blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 002 15 04 41 60

Opschrift : MAD Brussels - Vervoort - MB met overeenkomst

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des évènements tels que des expositions, des concerts ou des festivals.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

Cependant, même si la mode est un domaine normalement relativement féminin, où le plafond de verre reste bien présent⁽²⁶⁾, les informations suivantes envoyées par MAD Brussels indiquent une participation majoritaire de femmes à leurs programmes d'accompagnement et d'incubateur de talents (en résidence) en 2021 et 2022. Selon MAD Brussels, leurs actions sont plutôt guidées

(26)<https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/shattering-the-glass-runway>

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Hoewel mode weliswaar een vrij vrouwelijke aangelegenheid is, waar het glazen plafond aanwezig blijft⁽²⁶⁾, wijst de onderstaande informatie, die bezorgd werd door MAD Brussels, op een overwegend vrouwelijke deelname aan het begeleidingsprogramma en het incubatorprogramma (met residentie) in 2021 en 2022. MAD Brussels geeft aan dat zijn acties veeleer gericht zijn op billijkheid en verte-

(26)<https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/shattering-the-glass-runway>

par l'équité et la représentation des deux secteurs Mode et Design indépendamment du genre. Les données générées suivantes sur ces actions ne sont donc pas le résultat de démarches ciblées pour intégrer la dimension de genre et peuvent difficilement être analysées.

Activités de MAD Brussels

Une session d'information sur les services du MAD avec focus sur les programmes d'accompagnement business et carrière est organisée une fois par mois. La session d'information est suivie d'un SPEED-DATING (entretiens d'orientations) qui permet de proposer une trajectoire d'accompagnement intensif et des critères de sélection.

Public cible : chercheur.euse.s d'emploi et candidat.e.s entrepreneur.e.s en phase startup. Un accompagnement est assuré par les MAD business advisors et job advisors (6 hommes/11 femmes).

Il y a 2 sessions avec 11 participant.e.s : 4 hommes /7 femmes.

Programme intensif des chercheur.euse.s d'emploi jusqu'en avril 2021 :

- 17 participant.e.s dont 3 hommes /14 femmes.

MAD START

Programme d'accompagnement : « how to startup your business »

Accompagnement de 1^o ligne avec une MAD business advisor pour maximum 10 sessions en design et en mode :

- 24 hommes /114 femmes en 2021
- 11 hommes /50 femmes en 2022.

MAD FLY

Programme d'accompagnement intensif offert à 6 entreprises bruxelloises pendant une période d'un an. Accompagnement de 2^o ligne avec MAD (freelance) expert.e.s, GEL, etc. Package de 20 heures. Public cible : entrepreneur.e.s avec un minimum d'un an d'activité / basé.e.s en Région de Bruxelles-Capitale / avec au minimum 1 point de vente (online ou physique) en Belgique ou à l'international :

- 1 homme /6 femmes en 2021
- 1 homme /5 femmes en 2022

genwoordiging van de beide sectoren (mode en design), los van het gendersaspect. De onderstaande gendergegevens over de acties zijn dus niet het resultaat van een aanpak die op het gendersaspect toegespitst was en zijn dus moeilijk te analyseren.

Activiteiten van MAD Brussels

Eenmaal per maand wordt er een infosessie georganiseerd over de diensten van MAD, waarbij de klemtoon ligt op de programma's voor business- en loopbaanbegeleiding. De informatiesessie wordt gevolgd door een SPEED-DATING (met oriënterende gesprekken), om een intensief begeleidingstraject voor te stellen, evenals selectiecriteria.

Doelgroep : werkzoekenden en startende ondernemers. De begeleiding gebeurt door business advisors en job advisors van MAD (6 mannen/11 vrouwen).

Er zijn 2 sessies met 11 deelnemers : 4 mannen / 7 vrouwen

Intensief programma voor werkzoekenden tot in april 2021 :

- 17 deelnemers waarvan 3 mannen en 14 vrouwen

MAD START

Begeleidingsprogramma : « how to startup your business »

Eerstelijnsbegeleiding met een business advisor van MAD voor maximaal 10 sessies in design en mode :

- 24 mannen / 114 vrouwen in 2021
- 11 mannen / 50 vrouwen in 2022

MAD FLY

Intensief begeleidingsprogramma voor 6 Brusselse ondernemingen gedurende een jaar. Tweedelijnsbegeleiding met MAD (freelance) experts, LEL, enz. Pakket van 20 uur. Doelgroep : ondernemers die minstens één jaar actief zijn / gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest / met minstens één (online of fysiek) verkooppunt in België of internationaal :

- 1 man / 6 vrouwen in 2021
- 1 man / 5 vrouwen in 2022

MAD RESIDENTS

MAD RESIDENTS est un lieu d'incubation de 15 personnes pour le secteur du design et de la mode.

Les résident.e.s occupent un espace de travail pendant 2 ans à un loyer défiant l'offre du marché. Cette résidence comprend un espace de travail, l'accès à un atelier de production, l'électricité, internet, accès aux salles de réunion, un suivi de leurs pratiques personnelles, des coachings adaptés et des opportunités de collaboration professionnelles :

- 6 hommes/ 2 femmes en 2020/2021
- 4 hommes/ 8 femmes en 2022

LOOKBOOK 2021

- 2 hommes/ 5 femmes en 2021
- 4 hommes/ 6 femmes en 2022

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances sera réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 19 01 3122

Intitulé : Sub Vervoort entr. publ.

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International,

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

MAD RESIDENTS

MAD RESIDENTS is een incubator met 15 personen voor de design- en modesector.

De residenten beschikken gedurende twee jaar over een werkruimte tegen een huurprijs die gunstiger is dan de marktprijzen. De residentie omvat een werkruimte, toegang tot vergaderzalen, opvolging van de persoonlijke werkmethoden, aangepaste coaching en kansen tot professionele samenwerking :

- 6 mannen / 2 vrouwen in 2020/2021
- 4 mannen / 8 vrouwen in 2022

LOOKBOOK 2021

- 2 mannen / 5 vrouwen in 2021
- 4 mannen / 6 vrouwen in 2022

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest worden uitgevoerd zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigen van subsidies.

BA 29 002 19 01 3122

Opschrift : Subs. Vervoort overheidsbedr.

Betrokken bestuur : cabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals organisés par des entreprises publiques.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals, georganiseerd door overheidsbedrijven.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 27 01 43 40

Intitulé : Subventions ASBL communales - VER

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals organisés par des ASBL communales.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 002 27 01 43 40

Opschrift : Subsidies gemeentelijke vzw's - VER

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals, georganiseerd door gemeentelijke vzw's.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l’accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l’accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l’apport des moyens de communication inclusifs qui s’adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l’espace public. ». Nous n’avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d’évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d’action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l’évaluation de l’octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d’une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d’activité des bénéficiaires de subsides.

AB 9 002 34 01 3300

Intitulé : Subventions Vervoort ASBL image

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkekansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 9 002 34 01 3300

Opschrift : Subsidies Vervoort vzw's imago

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals organisés par des ASBL.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif «à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals, georganiseerd door vzw's.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 38 01 3132

Intitulé : sub Ver entreprises privées

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals organisés par des entreprises privées.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif «à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brussels culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 002 38 01 3132

Opschrift : subs. Verv. privé-ondernemingen

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals, georganiseerd door privé-ondernemingen.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui présentent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 42 01 4540

Intitulé : Sub Vervoort pvr fédéral

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 002 42 01 4540

Opschrift : Subs. Vervoort federale overheid

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals à maximum 10 institutions culturelles relevant du pouvoir fédéral (La Monnaie, Bozar, le Musée des instruments de musique, etc.).

Étape 2 : analyse

L'égalité des femmes et des hommes est une priorité du pouvoir fédéral, mise en œuvre de manière transversale et aussi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a élaboré une check-list pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides. Nous ne savons pas si celle-ci a été utilisée dans l'octroi des subsides de cette AB.

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif «à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering het promoten van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals, aan maximaal 10 culturele instellingen die onder de federale overheid ressorteren (De Munt, Bozar, Muziekinstrumentenmuseum, enz.).

Fase 2 : analyse

Gelijkheid van vrouwen en mannen is een prioriteit voor de federale overheid, die transversaal wordt nagestreefd, alsook door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat een checklist heeft uitgewerkt om rekening te houden met het genderspect in de procedures voor toekenning van subsidies. Wij weten niet of deze checklist gebruikt werd voor de toekenning van subsidies via deze BA.

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare

l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Discuter avec les interlocuteurs du pouvoir fédéral de la prise en compte de la dimension de genre dans les projets financés.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides (au minimum au moyen de la check-list de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes). Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Réalisation d'une analyse genrée des subventions afin de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 53 05 4524

Intitulé : Subventions enseignement FR - VER

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandeveld@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements dans des établissements académiques bruxellois tels que des hautes écoles et universités, comme par exemple les rentrées académiques.

ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Met de gesprekspartners bij de federale overheid de invoering van het genderaspect in de gefinancierde projecten bespreken.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie (op zijn minst met behulp van de checklist van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen). Communiquer over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkekansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Uitvoering van een genderanalyse van de subsidies om de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven te belichten.

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 002 53 05 4524

Opschrift : Subsidies Franstalig onderwijs - VERV.

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandeveld@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen in Brusselse academische instellingen zoals hogescholen en universiteiten. De evenementen betreffen bijvoorbeeld de opening van het academiejaar.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui présentent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subventions. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansen-test blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Intégrer des demandes de données générées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 007 16 01 6161

AB 29 007 1504 4160

Intitulé : Subvention d'investissement à screen.brussels fund pour les actions spécifiques et Subvention de fonctionnement à screen.brussels fund

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Ces deux allocations de base visent à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale par la composante screen.brussels fund de screen.brussels, l'agence qui rassemble depuis mai 2016 tous les services régionaux de soutien à son industrie audiovisuelle. Il s'agit d'un fond d'investissement économique dans les productions audiovisuelles et d'une subvention de fonctionnement.

L'objectif de screen.brussels fund consiste notamment à localiser en Région de Bruxelles-Capitale une partie des dépenses audiovisuelles induites par des dispositifs créés par d'autres niveaux de pouvoir (européen, fédéral et communautaire). En augmentant de la sorte la compétitivité du secteur audiovisuel bruxellois, screen.brussels fund maintiendra et développera l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Étape 2 : analyse

Screen.brussels, comme toutes les OIP bruxelloises, doit avoir une politique sensible au genre.

Nous ne disposons pas de données générées sur la politique interne pour effectuer cette analyse.

Selon screen.brussels fund, sur les 21 millions d'euros investis dans les productions de 2016 à juillet 2022 :

- 23,44 % l'ont été dans des productions réalisées par des femmes

Gendergegevens vragen via de template van het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 007 16 01 6161

BA 29 007 1504 4160

Opschrift : Investeringssubsidie aan screen.brussels fund voor specifieke acties en Werkingssubsidie aan screen.brussels fund

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze twee basisallocaties zijn bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via de « fund »-component van screen.brussels, het agentschap dat sinds mei 2016 alle gewestelijke diensten ter ondersteuning van de audiovisuele sector groepeerd. Het gaat om een fonds voor economische investeringen in audiovisuele producties. Het gaat om een fonds voor economische investeringen in audiovisuele producties en een werkingssubsidie.

Screen.brussels fund heeft met name als doel te bewerkstelligen dat een deel van de audiovisuele uitgaven die resulteren uit initiatieven die werden opgezet door andere bestuursniveaus (EU, federale overheid en gemeenschappen) besteed wordt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Door op die wijze de concurrentiekracht van de Brusselse audiovisuele sector te verhogen zorgt screen.brussels voor het verankeren en verhogen van de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Fase 2 : analyse

Screen.brussels moet zoals alle Brusselse ION's een gendergevoelig beleid voeren.

Wij beschikken niet over gendergegevens voor deze analyse.

Volgens screen.brussels fund, werd er tussen 2016 en juli 2022 21 miljoen euro geïnvesteerd, waarvan :

- 23,44 % in door vrouwen gerealiseerde producties

- 39 % l'ont été dans des projets produits par des femmes

Screen.brussels fund :

- n'a pas de plan d'action genre mais a entrepris quelques actions pour augmenter la participation et la visibilité des femmes en réalisation et en production ;
- a participé à plusieurs actions visant à sensibiliser la production : réalisation par des femmes ;
- a été à l'initiative, en collaboration avec des productrices, le Centre du cinéma et Proximus, d'une action visant à encourager les scénaristes et autrices (le Boostcamp) ;
- est aussi sollicitée par des collectifs (« paye ton tournage », « elles font des films », « Elles tournent ») dans leurs réflexions globales.

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

- Rappeler régulièrement à screen.brussels fund la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.
- Discuter avec screen.brussels fund de la manière dont la dimension de genre est intégrée dans leurs politiques internes et externes.
- Intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion de screen.brussels.

Étape 4 : plan d'action

- Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.
- Intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion de screen.brussels.
- Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans les productions audiovisuelles bruxelloises.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 002 34 06 3300

Intitulé : Bruxelles 2030

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée:RELEX

- 39 % in door vrouwen geproduceerde projecten

Screen.brussels fund :

- beschikt niet over een genderactieplan, maar heeft enkele acties ondernomen om de vertegenwoordiging en zichtbaarheid van vrouwen in de realisatie en productie te verhogen ;
- heeft deelgenomen aan verschillende sensibiliseringsacties op productioniveau : realisatie door vrouwen ;
- nam samen met een aantal vrouwelijke producenten, het Centre du Cinéma en Proximus het initiatief voor een actie die vrouwelijke scenaristen en auteurs aanmoedigt (Boostcamp) ;
- wordt ook door een aantal collectieven (« Paye ton tournage », « Elles font des films », « Dames Draaien ») betrokken bij globale denkoefeningen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- screen.brussels fund er regelmatig aan herinneren dat het noodzakelijk is rekening te houden met de genderdimensie in zijn projecten.
- Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract van screen.brussels.
- Met screen.brussels bespreken hoe het genderspect opgenomen wordt in hun intern en extern beleid.

Fase 4 : actieplan

- Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.
- Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract van screen.brussels.
- Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in de Brusselse audiovisuele producties te belichten.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 002 34 06 3300

Opschrift : Brussel 2030

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette AB vise à la promotion de la candidature de Bruxelles pour être l'organisatrice de la Capitale européenne de la culture en 2030, via des subventions aux associations pour la mission de préparation de la candidature qui se concrétisera par des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de la présence de sanitaires accessibles à toutes et tous lors des événements ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, _nvandevelde@gov.brussels

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

Deze BA betreft het promoten van de kandidatuur van Brussel als culturele hoofdstad van Europa in 2030, via subsidies aan verenigingen met het oog op de voorbereiding van de kandidatuur, die de vorm zal aannemen van evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidsbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de beschikbaarheid van voor iedereen toegankelijke toiletten op evenementen ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 007 15 03 41 60

AB 29 007 15 02 41 60

Intitulé : Subventions pour des projets à visit.brussels dans le cadre de la politique du tourisme et Sub fonctionnement visit.brussels tourisme

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Ces deux allocations de base visent à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale par visit.brussels, l'agence de communication du tourisme et de la culture de la Région de Bruxelles-Capitale à l'attention de ses habitants, de la population belge et des visiteurs étrangers. Son but est d'étendre et renforcer l'image de Bruxelles en qualité de capitale de 500 millions d'Européens.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse culturele leven op de voorgrond te plaatsen.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 007 15 03 41 60

BA 29 007 15 02 41 60

Opschrift : Projectsubsidies aan visit.brussels in het kader van het toerismebeleid en Werkingssubsidie visit.brussels toerisme

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest door visit.brussels, het agentschap voor toeristische en culturele communicatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten behoeve van zijn inwoners, de Belgische bevolking en buitenlandse bezoekers. Het heeft als doel het imago van Brussel als hoofdstad van 500 miljoen Europeanen uit te dragen en te versterken.

Ces deux AB consistent plus précisément en des subventions pour des projets et en une subvention de fonctionnement générale à visit.brussels dans le cadre de la politique du tourisme (par ex. frais de personnel, achat d'équipements).

Étape 2 : analyse

Visit.Brussels, comme toutes les OIP bruxelloises, doit avoir une politique sensible au genre. Sur son site internet, il n'est pas fait mention de politiques spécifiques à ce sujet, mais bien d'une politique de ville touristique « gay-friendly ». L'OIP emploie 180 personnes.

Des données genrées sur la politique interne de gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes ne sont cependant pas disponibles, ce qui ne permet pas une analyse sur la représentation paritaire du personnel ou sur des actions positives pour assurer une représentation paritaire aux différents niveaux de la hiérarchie.

Par ailleurs, l'OIP développe des actions qui « sont mises en œuvre en résonance avec 4 valeurs qui reflètent à la fois l'ADN et la stratégie interne et externe de visit.brussels : Passion for Brussels - Sustainability - Diversity - Client Centricity ».

Il n'en reste pas moins que le harcèlement des femmes en rue, dont la lutte est une priorité pour la police bruxelloise, est certainement un frein à l'attrait des femmes touristes à Bruxelles. Pour traiter cette problématique et celle des violences sexuelles dans le milieu de la nuit, visit.brussels est, notamment, coordinatrice du Conseil de la Nuit et membre du Comité d'accompagnement de la campagne de sensibilisation d'equal.brussels de novembre 2022 sur ces thématiques. L'OIP a également participé à l'élaboration du Plan régional LGBTQIA+ 2022-2025 et est responsable (pilote) de l'exécution de plusieurs actions du plan.

De façon plus générale et pour intégrer une approche genrée dans la promotion du tourisme et de la culture bruxelloise, visit.brussels a été active dans un GTT dans le cadre de l'élaboration du plan régional de gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025. Certaines actions prévoient, entre autres, de garantir la présence de sanitaires lors de ses événements et d'intégrer la dimension de genre dans les marchés publics pour ses événements.

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

Discuter avec visit.brussels de la manière dont la dimension de genre est intégrée dans leurs politiques internes et externes, notamment sur la base de collecte de statistiques genrées.

Deze BA betreffen meer bepaald projectsubsidies en een algemene werkingssubsidie aan visit.brussels in het kader van het toerismebeleid (bijvoorbeeld personeelskosten, aankoop van uitrusting).

Fase 2 : analyse

Visit.Brussels moet zoals alle Brusselse ION's een gendergevoelig beleid voeren. Op zijn website maakt het geen melding van specifieke beleidsacties in dat verband, maar wel van een beleid voor « gay-friendly » stadstoerisme. Bij het ION werken 180 mensen.

Er zijn evenwel geen gendergegevens beschikbaar over het interne beleid voor gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen, waardoor er geen analyse mogelijk is wat betreft het genderevenwicht onder het personeel, noch van positieve acties die opgezet werden met het oog op een evenwichtige vertegenwoordiging binnen de trappen van de hiërarchie.

visit.brussels geeft aan dat zijn acties berusten op vier waarden die in zijn DNA zitten en een leidraad vormen voor zijn interne en externe strategie : « Passie voor Brussel - Duurzaamheid - Diversiteit -Klantgerichtheid ».

Toch blijft de vaststelling dat intimidatie van vrouwen op straat, waarvan de bestrijding een prioriteit is voor de Brusselse politie, zeker vrouwelijke toeristen afschrikt. Om dit probleem en dat van het seksueel geweld in het nachtleven aan te pakken, is visit.brussels meer bepaald coördinator van de Nachtraad en lid van het begeleidingscomité van de sensibiliseringscampagne die equal.brussels in november 2022 voert rond deze onderwerpen. De ION heeft ook deelgenomen aan de uitwerking van het gewestelijke « LGBTQIA+ »-plan 2022-2025 en is uitvoeringsverantwoordelijke voor verschillende acties uit het plan.

Meer algemeen en om een genderbenadering in te voeren bij de bevordering van toerisme en cultuur in Brussel, was visit.brussels actief in een technische werkgroep (TWG) bij de uitwerking van het gewestelijke plan 2022-2025 voor gendermainstreaming en gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Bepaalde acties beogen onder meer de beschikbaarheid van toiletten op evenementen en de inachtneming van het genderspect in de overheidsopdrachten voor die evenementen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Met visit.brussels bespreken hoe het genderspect opgenomen wordt in hun intern en extern beleid, meer bepaald op basis van het verzamelen van gendercijfers.

Intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion de visit.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Prendre contact avec visit.brussels à ce sujet. Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion de visit.brussels.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans le tourisme et la culture bruxellois, notamment sur la base de collectes de statistiques.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

Le cas échéant, demander à visit.brussels un rapport sur la mise en œuvre du plan régional de gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025. Pour la dimension intersectionnelle relative au genre, des rapports sur l'exécution du plan LGBTQIA+ et du plan handstreaming (en cour d'élaboration) seraient tout aussi pertinents.

AB 29 005 42 01 4550

AB 29 005 19 01 3122

Intitulé : Subvention Flagey Vervoort et Subvention de fonctionnement à l'ASBL « Flagey »

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract van visit.brussels.

Fase 4 : actieplan

Hierover contact opnemen met visit.brussels. Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of/hoe er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract van visit.brussels.

Tegelijkertijd moet de gelijkekansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse toeristische en culturele leven te belichten, met name via het inwinnen van cijfergegevens.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

Indien nodig visit.brussels verzoeken om een verslag over de uitvoering van het gewestelijke plan voor gendermainstreaming en gelijke kansen voor vrouwen en mannen 2022-2025. Vanuit een kruispuntbenadering van gender zouden ook uitvoeringsverslagen over het « LGBTQIA+ »-plan en het handstreamingplan (dat momenteel wordt uitgewerkt) relevant zijn.

BA 29 005 42 01 4550

BA 29 005 19 01 3122

Opschrift : Subsidie Flagey Vervoort en Werkingssubsidie aan de vzw « Flagey »

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Ces deux allocations de base visent à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions pour des événements tels que des expositions, des concerts ou des festivals organisés par Flagey ASBL et une subvention de fonctionnement de Flagey ASBL, l'institution culturelle bruxellois dédiée à la musique et à l'image.

Cette subvention de 500.000 euros est octroyée annuellement pour honorer une convention quadripartite (Fédération Wallonie-Bruxelles, Région de Bruxelles-Capitale, Communauté flamande et commune d'Ixelles) relative à l'ASBL Flagey qui court jusqu'à fin 2022 (avenant d'1 année depuis le 01/01/22). Une nouvelle convention est en cours de négociation et prendra effet le 01/01/23.

Étape 2 : analyse

Nous ne disposons pas de données genrées sur les subventions pour effectuer cette analyse.

Des données genrées sur la politique interne de gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes ne sont pas disponibles, ce qui ne permet pas une analyse sur la représentation paritaire du personnel ou sur des actions positives éventuelles pour assurer une représentation paritaire aux différents niveaux de l'organisation.

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

Rappeler régulièrement à Flagey la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leur politique interne et dans leurs projets.

Intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion de Flagey.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion de Flagey.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

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

Deze twee basisallocaties zijn bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor evenementen zoals tentoonstellingen, concerten of festivals, georganiseerd door de vzw Flagey en via een werkingssubsidie aan de vzw Flagey, het Brusselse cultuurhuis rond muziek en beeld.

Deze subsidie van 500.000 euro wordt jaarlijks toegekend in uitvoering van een vierpartijenovereenkomst (Franse Gemeenschap, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Vlaamse Gemeenschap en gemeente Elsene) met betrekking tot de vzw Flagey die loopt tot eind 2022 (*addendum* voor één jaar sinds 1 januari 2022). Er zijn onderhandelingen aan de gang over een nieuwe overeenkomst, die op 1 januari 2023 in werking zal treden.

Fase 2 : analyse

Wij beschikken niet over gendergegevens voor deze analyse.

Er zijn geen gendergegevens beschikbaar over het interne beleid voor gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen, waardoor er geen analyse mogelijk is wat betreft het genderevenwicht onder het personeel, noch van eventuele positieve acties die opgezet werden met het oog op een evenwichtige vertegenwoordiging op de verschillende niveaus van de organisatie.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Flagey regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in zijn intern beleid rekening te houden met de genderdimensie.

Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract van Flagey.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract van Flagey.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la culture bruxelloise dédiée à la musique et à l'image.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 007 19 02 3122

Intitulé : Subventions pour des projets aux entreprises publiques non consolidées pour le développement de la politique du tourisme

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale via des subventions pour des projets portés par des entreprises publiques non consolidées pour le développement de la politique touristique.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brussels culturele leven rond muziek en beeld te belichten.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigen van subsidies.

BA 29 007 19 02 3122

Opschrift : Projectsubsidies aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven voor de ontwikkeling van het toerismebeleid

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor projecten gedragen door niet-geconsolideerde overheidsbedrijven voor de ontwikkeling van het toerismebeleid.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;

- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. ». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans le tourisme bruxellois.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 007 38 01 3132

- Intitulé : Subventions pour des projets aux entreprises privées pour le développement de la politique du tourisme
- Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International
- Direction concernée : RELEX
- Personnes responsables :
 - Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
 - Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse toeristische leven te belichten.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigen van subsidies.

BA 29 007 38 01 3132

- Opschrift : Projectsubsidies aan privé-ondernemingen voor de ontwikkeling van het toerismebeleid
- Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International
- Betrokken directie : Externe Betrekkingen
- Verantwoordelijken :
 - Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
 - Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandavelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale via des subventions pour des projets portés par des entreprises privées pour le développement de la politique touristique.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif «à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;
- de l'accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui prestent à horaires décalés, etc.
- l'apport des moyens de communication inclusifs qui s'adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l'espace public.». Nous n'avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d'évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via subsidies voor projecten gedragen door privé-ondernemingen voor de ontwikkeling van het toerismebeleid.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkheidskansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;
- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans le tourisme bruxellois.

Intégrer des demandes de données genrées dans le template du rapport d'activité des bénéficiaires de subsides.

AB 29 007 34 01 3300

Intitulé : Subventions de fonctionnement à des associations privées pour le développement de la politique du tourisme

Administration concernée : cabinet Vervoort, Bruxelles International

Direction concernée : RELEX

Personnes responsables :

- Geoffroy Clerckx, Directeur de Relex, gclerckx@sprb.brussels et
- Nicolas Van de Velde, conseiller au cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Cette allocation de base vise à la promotion de l'image nationale et internationale de la Région de Bruxelles-Capitale, via des subventions de fonctionnement à des associations privées pour le développement de la politique du tourisme.

Étape 2 : analyse

Le formulaire de candidature pour la subvention mentionne que le cabinet du Ministre-Président sera attentif « à valoriser les projets conçus pour bénéficier aux groupes cibles de l'égalité des chances. Notamment lors de la mise en place d'un projet, nous encourageons les porteurs et porteuses de projet à tenir compte des obstacles qui pourraient empêcher les groupes cibles de l'égalité des chances de participer au projet en question, de manière à éviter ces obstacles et assurer l'accessibilité de toutes et tous.

Nous tiendrons, entre autres, compte :

- de l'accessibilité physique pour les personnes à mobilité réduite ;

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse toeristische leven te belichten.

Gendergegevens vragen via de template voor het activiteitenverslag van de begunstigden van subsidies.

BA 29 007 34 01 3300

Opschrift : Werkingssubsidies aan privé-verenigingen voor de ontwikkeling van het toerismebeleid

Betrokken bestuur : kabinet Vervoort, Brussels International

Betrokken directie : Externe Betrekkingen

Verantwoordelijken :

- Geoffroy Clerckx, Directeur van Relex, gclerckx@sprb.brussels en
- Nicolas Van de Velde, adviseur bij het kabinet van minister-president Rudi Vervoort, nvandevelde@gov.brussels

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

Deze basisallocatie is bestemd voor de bevordering van het nationale en internationale imago van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via werkingssubsidies voor privé-ondernemingen met het oog op de ontwikkeling van het toerismebeleid.

Fase 2 : analyse

Het kandidatuurformulier voor de subsidie meldt dat het kabinet van de minister-president erop zal letten projecten te kiezen die gericht zijn op de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid. Wij moedigen de projectdragers met name aan om bij het opzetten van hun project rekening te houden met hinderpalen die de doelgroepen van het gelijkkansenbeleid ervan zouden kunnen weerhouden deel te nemen aan het betrokken project, om deze hinderpalen weg te nemen en het project voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij houden onder meer rekening met :

- de fysieke toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit ;

- de l’accessibilité horaire pour les personnes qui sont en charge de jeunes enfants, chefs et cheffes de familles monoparentales, travailleurs et travailleuses qui présentent à horaires décalés, etc.
- l’apport des moyens de communication inclusifs qui s’adressent à tous les individus, quelques soient leur genre, origine ethnique et culturelle, handicap, orientation sexuelle, expression de genre, origine et situation sociale ;
- mesures prises pour la sécurité des participants et des participantes notamment, par exemple, en prévoyant un dispositif de sécurité contre le harcèlement sexuel dans l’espace public. ». Nous n’avons néanmoins pas les données de cette analyse, donc il est difficile d’évaluer à quel point ces critères sont mis en œuvre.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets.

Étape 4 : plan d’action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l’évaluation de l’octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d’une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans le tourisme bruxellois.

Parallèlement, le test égalité des chances continuera à être réalisé comme le prévoit la réglementation.

III. 10. Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (Urban.Brussels)

AB 33 001 07 01 1111

AB 33 001 07 02 1112

Intitulé : Rémunération du personnel

Administration concernée: URBAN

Direction concernée : Direction Personnel et Organisation

Processus ou politique : Secrétaire d’État Pascal Smet

- de haalbaarheid van de toegangsuren voor personen met jonge kinderen ten laste, hoofden van eenoudergezinnen, werknemers met afwijkende werktijden, enz. ;
- de inbreng van inclusieve communicatiemiddelen die tot iedereen gericht zijn, ongeacht gender, etnische en culturele achtergrond, handicap, seksuele geaardheid, genderexpressie, afkomst en sociale situatie ;
- de getroffen maatregelen met het oog op de veiligheid van de deelnemers, bijvoorbeeld een veiligheidsvoorziening tegen seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Wij beschikken evenwel niet over de gegevens van deze analyse. Het is dus moeilijk na te gaan in welke mate deze criteria gerealiseerd worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig eraan herinneren dat het noodzakelijk is in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Tegelijkertijd moet de gelijkekansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een naar gender uitgesplitste analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in het Brusselse toeristische leven te belichten.

Tegelijkertijd moet de gelijkekansentest blijven uitgevoerd worden zoals de regelgeving het bepaalt.

III. 10. Brussel Stedenbouwen Erfgoed (Urban.Brussels)

BA 33 001 07 01 1111

BA 33 001 07 02 1112

Benaming : Bezoldiging van het personeel

Betrokken bestuur : URBAN

Betrokken directie : Directie Personeel en Organisatie

Proces of beleid : Staatssecretaris Pascal Smet

Personnes responsables :

- Muriel Callebaut, Directrice RH,
mcallebaut@urban.brussels

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

Les données quantitatives du personnel d'Urban sont issues du rapport établi en 2021 par la Commission Diversité :

Ensemble du personnel – Volledige personeel	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Niveau A Management	Total	%
Femmes - Vrouwen	9	41	35	96	12	193	66,32
Hommes - Mannen	8	9	20	51	10	98	33,68

Verantwoordelijke personen :

- Muriel Callebaut, Directrice HR,
mcallebaut@urban.brussels

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

De cijfergegevens m.b.t. het personeel van Urban zijn afkomstig van het door de diversiteitscommissie opgestelde verslag van 2021 :

Les données quantitatives ventilées par sexe au niveau du statut du personnel sont les suivantes :

Wat betreft het statuut van het personeel, ziet de opdeling van de cijfers per geslacht er als volgt uit :

Statutaire - Statutair	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Niveau A Management	Total - Totaal	%
Femmes - Vrouwen	0	23	18	35	11	87	63,04
Hommes - Mannen	1	7	13	21	9	51	36,96

Contractuel - Contractueel	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Niveau A Management	Total - Totaal	%
Femmes - Vrouwen	9	18	17	61	1	106	69,28
Hommes - Mannen	7	2	7	30	1	47	30,72

Étape 2 : analyse

Les données relevées par la commission diversité sont ici mises en regard avec les indicateurs de discrimination genrée relevés dans le Rapport 2021 sur l'écart salarial en Belgique, qui sont pertinents pour les services publics belges.

Il est également prévu que les données ventilées par sexe, localisées auprès du service des ressources humaines du SPRB, soient relevés et analysés par la commission diversité. Il s'agit de la situation du personnel en terme d'écart salarial : temps partiel, état civil et composition du ménage, durée du travail, congés de maladie pour force majeure, accès aux avantages extra-légaux et aux chèques repas.

La commission diversité indique une proportion de 66 % de femmes et 34 % d'hommes chez Urban. Ce chiffre peut être nuancé par l'indicateur du travail à temps partiel, plus fréquent chez les femmes et qui joue un rôle essentiel sur l'écart salarial. Or, si on applique la moyenne du travail à temps partiel relevé en Belgique pour 2018 – qui est de 43,5 % chez les travailleuses et 11,0 % chez les travailleurs - la proportion en fonction du taux de présence par jour ouvrable chez Urban serait de 109 femmes pour 79 hommes, soit 58 % de femmes. Il est à noter que les emplois sont tous

Fase 2 : analyse

De hier door de diversiteitscommissie aangehaalde gegevens worden getoetst aan het Loonkloofrapport 2021 (« De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België », editie 2021), waarin relevante indicatoren voor Belgische overheidsdiensten aan bod komen.

Er is eveneens gepland dat de diversiteitscommissie de per geslacht uitgesplitste gegevens, die zich bij de personeelsdienst van de GOB bevinden, opvraagt en analyseert. Het betreft gegevens over de situatie van het personeel die verband houden met de loonkloof: deeltijds werk, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, arbeidsduur, ziekteverlof wegens overmacht, toegang tot extralegale voordelen en maaltijdcheques enz.

De diversiteitscommissie wijst op een aandeel van 66 % vrouwen en 34 % mannen bij Urban. Dit percentage kan evenwel worden genuanceerd door de indicator « deeltijds werk ». Vrouwen werken immers vaker deeltijds en dit heeft een grote invloed op het loonverschil. Als we echter het gemiddelde van de deeltijdse arbeid in België voor 2018 toepassen (dit gemiddelde bedraagt 43,5 % bij de werkneemsters en 11,0 % bij de werknemers), dan zou het aandeel op grond van de aanwezigheidsgraad per werkdag bij Urban neerkomen op 109 vrouwen voor 79 mannen, dit

proposés à temps plein au sein d'Urban, l'accès au temps partiel relève donc d'un choix et non d'une obligation.

On constate chez Urban que la proportion genrée de personnel statutaire/contractuel est proche de la proportion globale entre H/F au niveau d'Urban (avec un écart de 3 %).

En ce qui concerne la répartition par niveau, les chiffres indiquent une forte présence de femmes (4 X plus que d'hommes) au niveau C.

Les niveaux B sont également plus occupés par des femmes.

Le niveau A est nettement occupé par une majorité de femmes. En tant qu'administration en charge de l'urbanisme et du patrimoine, Urban engage des architectes, des urbanistes, des paysagistes et des historien(ne)s d'art, offrant une palette de métiers où chaque genre peut exprimer sa sensibilité, ses connaissances et ses expériences de l'espace et de l'habitat.

Le niveau Management chez Urban compte 12 femmes et 10 hommes. Le Conseil de Direction est composé de trois femmes (Directrice Générale, Directrice Adjointe, Directrice du Département Personnel et Organisation) et de 4 hommes (Directeur de l'Urbanisme, Directeur du Département du Patrimoine Culturel, Directeur de la Rénovation Urbaine, Directeur de la direction des Affaires Juridiques). La Direction Connaissance et Communication est dirigée, dans l'attente d'une occupation du poste, par la Directrice générale adjointe.

Le critère défini par l'Union européenne pour l'égalité des genres au sein d'une institution est d'avoir une composition équilibrée d'hommes et de femmes à tous les niveaux afin de promouvoir un environnement professionnel égalitaire.

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

- L'égalité des genres doit être intégrée par l'ensemble du personnel, notamment au travers de ses actions et de la gestion des métiers.
- La direction des Ressources Humaines d'Urban doit disposer d'un ensemble de données sensibles au genre afin de servir à la commission Diversité et à l'égalité des genres pour un suivi, une mise en place de stratégies et actions positives.

is een percentage van 58 % vrouwen. We wijzen erop dat Urban steeds voltijdse betrekkingen aanbiedt. De toegang tot deeltijds werk is dus een keuze en geen verplichting.

Als we de verhouding statutairen/contractuelen op basis van geslacht bekijken, dan stellen we vast dat de verhouding m/v bij Urban dicht bij de algemene cijfers ligt (met een verschil van 3 %).

Wat betreft de verdeling per niveau, komt uit de cijfers een sterke aanwezigheid van vrouwen naar voren op niveau C (viermaal meer vrouwen dan mannen).

Vrouwen bekleden bovendien vaker een betrekking van niveau B.

Op niveau A is een meerderheid vrouwen aan de slag. Als overheidsdienst belast met Stedenbouw en Erfgoed, werft Urban architecten, stedenbouwkundigen, landschapsarchitecten en kunsthistorici aan. Het zijn beroepen waar alle genders hun gevoeligheid, kennis en ervaring m.b.t. ruimtes en woonmilieus kwijt kunnen.

Bij Urban tellen we op managementniveau 12 vrouwen en 10 mannen. De directieraad is samengesteld uit drie vrouwen (de directrice-generaal, de adjunct-directrice-generaal en de directrice van het departement Personeel en Organisatie) en vier mannen (de directeur Stedenbouw, de directeur van het departement Cultureel Erfgoed, de directeur van Stadsvernieuwing en de directeur van de directie Juridische Zaken). De directie Kennis en Communicatie wordt in afwachting van de invulling van de betrekking geleid door de adjunct-directrice-generaal.

De Europese Unie definieert het criterium voor gendergelijkheid binnen een instelling als een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen op alle niveaus teneinde een egalitaire professionele omgeving te bevorderen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Gendergelijkheid moet door het voltallige personeel worden toegepast, met name via de acties en het beheer van zijn activiteiten.
- De directie Human Resources van Urban moet over genderspecifieke gegevens beschikken. Op die manier kunnen ze nuttig worden aangewend voor de diversiteitscommissie en met het oog op gendergelijkheid. De genderspecifieke gegevens zouden dan kunnen worden opgevolgd en in strategieën en positieve acties worden geïntegreerd.

- L'écart entre hommes et femmes au sein d'Urban doit être analysé. Une enquête auprès du personnel peut être menée pour mesurer le ressenti de chaque genre par rapport à cet écart.

Étape 4 : plan d'action

- Proposer des actions et des formations au genre.
- Disposer au sein d'Urban, pour le département des ressources humaines, de données sensibles au genre.
- Étudier les raisons éventuelles de l'écart H/F

Étape 5 : suivi et monitoring

- Nombre d'actions positives en faveur de l'égalité des genres.
- Nombre de données sensibles mises à la disposition de la Direction des Ressources Humaines et de la Commission Diversité.
- Rapport sur l'écart H/F

AB 33 004 28 01 6321

Intitulé : Subventions d'investissement aux communes pour les contrats de quartiers

Administration concernée : urban.brussels

Direction concernée : Direction de la Rénovation Urbaine

Processus ou politique : Développement territorial et de rénovation urbaine

Personnes responsables :

- M Philippe Piereuse, Directeur DRU, ppiereuse@urban.brussels

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

Le contrat de quartier durable est un plan d'action limité dans le temps et l'espace, conclu entre la Région, la commune et les habitants d'un quartier bruxellois. Il fixe un programme à réaliser avec un budget défini.

Le processus d'élaboration des contrats de quartier durable commence par une identification de la situation existante du périmètre dans une étude préalable appelée diagnostic. L'objectif est de mettre en évidence des priorités qui permettront, dans un second temps, de déboucher sur des propositions. C'est une première étape d'un programme d'étude et de participation, qui s'étend sur 5 ans avant sa réalisation. L'implication citoyenne propre aux contrats de quartier est une opportunité d'agir en écoutant leurs besoins

- Het verschil tussen mannen en vrouwen binnen Urban moet worden onderzocht. Er kan een enquête bij het personeel worden gehouden om na te gaan hoe mannen en vrouwen tegenover dit verschil staan.

Fase 4 : actieplan

- Genderacties en genderopleidingen aanbieden.
- Er binnen Urban voor zorgen dat er genderspecifieke gegevens ter beschikking zijn.
- Eventuele redenen voor verschillen m/v bestuderen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Aantal positieve acties ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.
- Aantal gegevens gerelateerd aan de genderproblematiek ter beschikking stellen van de directie Human Resources en de diversiteitscommissie.
- Verslag over het verschil m/v.

BA 33 004 28 01 6321

Naam/titel van de allocatie : Investeringsubsidies aan de gemeenten voor de wijkcontracten

Betrokken bestuur : urban.brussels

Betrokken directie : Directie Stadsvernieuwing

Proces of beleid : Territoriale ontwikkeling en stadsvernieuwing

Verantwoordelijke personen :

- Dhr. Philippe Piereuse, Directeur DSV, ppiereuse@urban.brussels

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

Duurzame wijkcontracten zijn actieplannen die in tijd en ruimte beperkt zijn. Ze worden afgesloten tussen het gewest, de gemeente en de inwoners van een Brusselse wijk. In duurzame wijkcontracten wordt een programma uitgewerkt dat met een specifiek budget moet worden uitgevoerd.

De uitwerking van duurzame wijkcontracten begint met een vaststelling van de bestaande toestand in de perimeter. Dit gebeurt in een voorafgaande studie, die we diagnose noemen. Het doel bestaat erin de aandacht te vestigen op prioriteiten die in een tweede fase zullen leiden tot voorstellen. Het gaat om een eerste fase van een studie- en participatieprogramma dat een periode van 5 jaar voorafgaand aan de uitvoering beslaat. De betrokkenheid van de burgers die eigen is voor de wijkcontracten, biedt de

et en y répondant avec eux.

Le diagnostic présente une série de données qualitatives et quantitatives qui ont une dimension de genre :

- La densité du quartier ;
- Le taux de répartition H/F dans ce quartier ;
- L'occupation de l'espace public et la fréquentation des équipements urbains ;
- Le pourcentage de familles et dans celui-ci, de familles monoparentales ;
- La diversité culturelle et sociale de la population ;
- L'offre commerciale de proximité ;
- L'offre en crèche et lieux d'accueil de la petite enfance ;
- Les infrastructures sportives ;
- L'existence de maison de quartier, d'actions sociales et d'activités socio-culturelles ;
- L'existence d'associations actives au sein du quartier.

Les bureaux d'études qui réalisent les dossiers de base des Contrats de Quartier Durable pour chacun des périmètres établissent donc un diagnostic, déterminent les enjeux et priorités du quartier puis définissent un projet de programme, en concertation avec la commune et la région. Ces bureaux d'études doivent porter une attention particulière au genre, tant lors de la participation citoyenne que dans la réflexion sur le diagnostic, les priorités ou le montage du programme.

Étape 2 : analyse

Les enjeux relevés dans le diagnostic font l'objet d'un programme. Ce programme est suivi d'un avant-projet proposant les futurs aménagements. Cet avant-projet est ensuite présenté aux habitants en vue de solliciter leur aide et leur participation. C'est dans cette phase participative que sont analysés et intégrés les besoins et propositions de la population.

Le diagnostic doit intégrer adéquatement les questions de genre afin de permettre l'élaboration d'un programme qui tient compte de ces aspects.

Les contrats de quartiers durables représentent un ensemble d'actions qui s'intègrent dans cinq domaines principaux d'interventions.

- Le logement : Production de logements destinés en priorité aux bas et moyens revenus / Respect des critères

gelegenheid om actie te ondernemen door te luisteren naar hun behoeften en die behoeften samen met hen invulling te geven.

De diagnose stelt een reeks kwalitatieve en kwantitatieve gegevens voor die een genderdimensie bezitten :

- De dichtheid van de wijk ;
- De verdeling m/v in deze wijk ;
- De bezetting van de openbare ruimte en het gebruik van stedelijke voorzieningen ;
- Het percentage van gezinnen en ook het percentage eenoudergezinnen ;
- De culturele en sociale diversiteit van de bevolking ;
- Het lokale commerciële aanbod ;
- Het crècheaanbod en opvangplaatsen voor jonge kinderen ;
- De sportinfrastructuur ;
- De aanwezigheid van een buurthuis, sociale acties en socioculturele activiteiten ;
- Het bestaan van verenigingen die werkzaam zijn in de wijk.

De studie bureaus die voor alle perimeters de basisdossiers voor de duurzame wijkcontracten opmaken, stellen eerst een diagnose. Ze bepalen ook de uitdagingen en prioriteiten van de wijk. Verder definiëren ze in overleg met de gemeente en het gewest een ontwerpprogramma. Deze studie bureaus krijgen de opdracht specifieke aandacht te besteden aan het gender, zowel wat betreft de burgerparticipatie als de reflectie over de diagnose, de prioriteiten of de opstelling van het programma.

Fase 2 : analyse

De in de diagnose geïdentificeerde uitdagingen worden opgenomen in een programma. Dit programma wordt gevolgd door een voorontwerp dat de toekomstige ontwikkelingen omvat. Dit voorontwerp zal vervolgens worden voorgesteld aan de bewoners om hun hulp en deelname te vragen. De specifieke noden van de bevolking worden in deze fase van participatie geanalyseerd en geïntegreerd.

Genderkwesties moeten op een gepaste manier in de diagnose worden geïntegreerd, zodat een programma kan worden opgesteld dat rekening houdt met deze aspecten.

De duurzame wijkcontracten staan voor een geheel van acties die onder de vijf voornaamste interventiedomeinen vallen :

- Huisvesting : Aanmaak van woningen die in de eerste plaats bestemd zijn voor lage en gemiddelde inkomens

d'écoconstruction / Adaptation de certains logements aux besoins spécifiques des moins valides.

- Les équipements et infrastructures de proximité : Priorité aux équipements et infrastructures consacrés à l'enfance et à la jeunesse / Au moins une nouvelle structure d'accueil de la petite enfance dans chaque programme / Aménagement, extension ou réhabilitation de plaines de jeux, espaces sportifs et espaces ludiques
- Les espaces publics : Amélioration du caractère convivial et accessible des espaces publics / Priorité aux modes de déplacement actifs / Création de nouveaux espaces verts / Accessibilité renforcée pour les personnes à mobilité réduite
- Les actions socio-économiques : Soutien à l'insertion socioprofessionnelle et la formation des demandeurs d'emploi / Sensibilisation des habitants aux économies d'énergie et au respect de l'environnement / Soutien scolaire et extrascolaire / Prévention des difficultés liées à l'adolescence / Amélioration de la cohésion sociale / Amélioration de la propreté publique
- Les espaces productifs, économiques et commerciaux : Construction ou transformation de lieux destinés aux entreprises et commerces de proximité / Soutien des commerces < 500 m² dans ou près d'un noyau commercial existant

Les contrats de quartier présentent donc une multitude de projets potentiellement bénéfiques sous l'angle genre. La question du genre se pose, en effet, aussi bien dans le logement, dans l'espace public, dans l'utilisation des infrastructures de proximité que dans les actions socio-économiques. La prise en compte du genre sur la base du diagnostic et dans l'ensemble des projets aura des retombées positives sur l'ensemble de la population quel que soit le genre.

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

- Intégrer la dimension de genre dans les critères d'attribution du bureau d'étude et dans les publications, campagnes d'information, de sensibilisation et de promotion.
- Pour l'espace public, assurer un diagnostic préalable avec des données sur les besoins et contraintes des femmes dans l'espace public, en terme d'usage, de mobilité, de sécurité.
- Réaliser des diagnostics ventilés par genre et tenant compte de la situation familiale afin d'en disposer et d'y répondre dans la création de nouveaux logements.
- Préciser selon le genre les besoins en équipements sportifs, culturels, et de proximité.

/ Volgen van normen inzake ecologisch bouwen / Aanpassing van bepaalde woningen aan de specifieke behoeften van mindervaliden.

- Buurtvoorzieningen en -infrastructuur : Voorrang aan voorzieningen en infrastructuur voor kinderen en jeugd / Minstens een nieuwe structuur voor de opvang van kinderen in elk programma / Aanleg, uitbreiding of herontwikkeling van speelpleinen, sportzalen en speelruimten
- De openbare ruimten : Verbetering van de leefbaarheid en de toegankelijkheid van de openbare ruimte / Prioriteit voor actieve verplaatsingswijzen / Creatie van nieuwe groene ruimten / Betere toegankelijkheid voor personen met een beperkte mobiliteit
- Sociaal-economische acties : Ondersteuning bij de socioprofessionele inschakeling en de opleiding van werkzoekenden/ Sensibilisering van inwoners voor energiebesparingen en respect voor het leefmilieu / Ondersteuning van de lessen op school en van de buitenschoolse activiteiten / Preventie van de moeilijkheid gelinkt aan de adolescentie / Verbetering van de sociale cohesie / Verbetering van de openbare netheid
- Productieve, economische en commerciële ruimtes : Bouw of verbouwing van ruimten die bestemd zijn voor lokale bedrijven en handelszaken / Ondersteuning van bedrijven < 500 m² dicht bij of in een bestaande handelskern

De wijkcontracten behelzen dus een veelheid aan projecten die potentieel positief op het genderaspect inwerken. De genderkwestie stelt zich immers zowel in huisvesting, in de openbare ruimte, in het gebruik van buurtinfrastructuren en in socioculturele acties. Als er op basis van de diagnose en in alle projecten rekening wordt gehouden met gender, zal dit gunstig uitdraaien voor de volledige bevolking, ongeacht het gender.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- De genderdimensie opnemen in de gunningscriteria van het adviesbureau en in publicaties, informatie-, bewustmakings- en promotiecampagnes.
- M.b.t. de openbare ruimte, een voorafgaande diagnose stellen met gegevens over de behoeften van en de knelpunten voor vrouwen in de openbare ruimte, wat betreft het gebruik van die openbare ruimte alsook mobiliteit en veiligheid.
- Diagnoses opstellen met een uitsplitsing volgens gender en gezinssituatie, zodat bij de creatie van nieuwe woningen kan worden teruggevallen op deze gegevens en er rekening mee kan worden gehouden.
- De behoeften op het gebied van sport-, culturele en nabijheidsvoorzieningen preciseren volgens gender.

- Assurer la parité H/F/X dans le pilotage du projet et dans les discussions et décisions lors des séances publiques, notamment par l'aménagement des horaires et/ou la mise en place d'une garderie d'enfants.
- Sensibiliser les partenaires à l'égalité des genres (communes, auteurs de projets, associations, la population dans son rôle décisionnel).

Étape 4 : plan d'action

- Former les agents en charge des contrats de quartier au gender-mainstreaming.
- Employer des tournures neutres comme choix rédactionnel.
- Intégrer la perspective de genre dans les appels à candidature pour l'élaboration des séries des CQD.
- Intégrer dans le cahier des charges définissant la mission confiée aux bureaux d'étude la prise en compte de statistiques ventilées par sexe et mettre en place des indicateurs sensibles au genre.
- Intégrer dans le cahier des charges définissant la mission confiée aux bureaux d'étude la prise en compte de la dimension de genre dans la communication et dans la rédaction des textes et études (diagnostic, programme) ou tout autre publication à destination du public.
- Assurer une participation genrée dans la phase opérationnelle, et en particulier imposer une méthodologie permettant cette participation dans le volet « participation et communication ».

Étape 5 : suivi et monitoring

- Nombre de personnes formées aux aspects liés au genre au sein d'Urban.
- Analyse des documents pour l'emploi de tournures neutres.
- Mise à disposition de données ventilées par sexe dans le diagnostic et le programme, pour tous les âges de la population.
- Mise à disposition des outils mesurant l'impact des programmes de contrats de quartier en terme de genre et de parentalité (bien-être femmes, enfants, familles).
- Nombre d'actions spécifiques anti-discriminations.

Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent

- Non applicable (année 1 de l'analyse).

- Voor een gelijke verdeling m/v/x zorgen in het stuurcomité en in de besprekingen en beslissingen bij openbare zittingen, met name door de keuze van de uurregelingen en/of de oprichting van kinderopvang.
- De partners (gemeenten, projectontwerpers, verenigingen alsook de bevolking in haar besluitvormingsrol) sensibiliseren voor gendergelijkheid.

Fase 4 : actieplan

- Personeelsleden die zich bezighouden met de wijkcontracten, opleiden in gendermainstreaming.
- Neutrale aansprekingen en zinswendingen gebruiken bij het opstellen van teksten.
- Het genderperspectief opnemen in de oproep tot kandidaturen voor de opmaak van de volgende reeksen van de duurzame wijkcontracten (DWC).
- In het bestek waarin de aan de studie bureaus toevertrouwde opdracht wordt toegelicht, opnemen dat rekening moet worden gehouden met volgens geslacht uitgesplitste statistieken en dat genderspecifieke indicatoren moeten worden uitgewerkt.
- In het bestek waarin de aan de studie bureaus toevertrouwde opdracht wordt toegelicht, opnemen dat de genderdimensie moet worden verwerkt in de communicatie en bij het opstellen van teksten en studies (diagnose, programma) of andere voor het publiek bestemde publicaties.
- Genderparticipatie in de operationele fase verzekeren, in het bijzonder een methodologie opleggen die deze participatie binnen het onderdeel « participatie en communicatie » mogelijk maakt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Aantal personen die worden opgeleid inzake genderspecten bij Urban.
- Analyse van de documenten met het oog op het gebruik van neutrale wendingen.
- Terbeschikkingstelling in de diagnose en het programma van gegevens uitgesplitst volgens gender voor alle leeftijdscategorieën van de bevolking.
- Terbeschikkingstelling van tools om de impact van de wijkcontractprogramma's te meten op het vlak van gender en ouderschap (welzijn van vrouwen, kinderen, gezinnen).
- Aantal specifieke antidiscriminatieacties.

Fase 6 : evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het voorgaande jaar

- Niet van toepassing (eerste jaar van de analyse).

III. 11. Bruxelles Fonction Publique (Talent.Brussels)**AB 32.001.07.01.1111**

Intitulé « rémunérations du personnel »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié à la rémunération du personnel. Il s'agit pour l'essentiel du salaire de base (indexé).

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :

III. 11. Brussel Openbaar Ambt (Talent.Brussels)**BA 32.001.07.01.1111**

Benaming : « Bezoldiging van het personeel »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

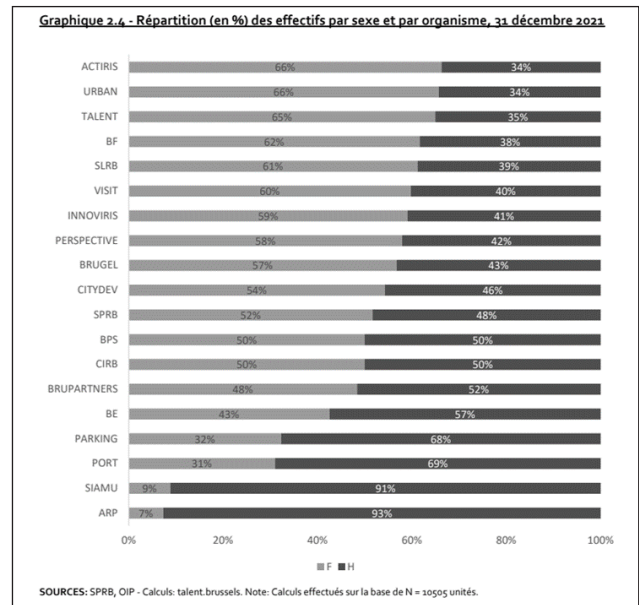
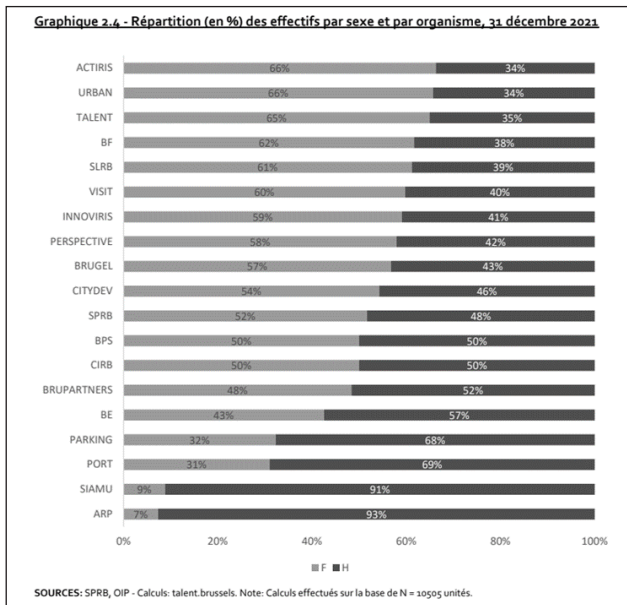
De begroting van deze allocatie is bestemd voor de bezoldiging van het personeel. Het gaat voornamelijk om de (geïndexeerde) basislonen.

De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag « talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.07.02.1112

Intitulé « Autres éléments de la rémunération »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.07.02.1112

Benaming « Andere elementen van de bezoldiging »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan

- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est principalement dédié à la rémunération des primes et allocations (dont la prime de fin d'année et le pécule de vacances)

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels, et notamment sur la répartition des agents bénéficiant de primes. Si le paiement du pécule de vacances et celui de la prime de fin d'année découlent de l'application stricte du statut du personnel, le paiement de certaines primes dépend de conditions spécifiques.

Au 31/07/2022, 56 % des femmes bénéficient d'une (ou plusieurs) prime(s) spécifique(s). C'est également le cas de 55 % des hommes. Il y a donc une proportion pratiquement identiques d'hommes et de femmes qui bénéficient de primes.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :

- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is vooral bestemd voor de vergoeding van premies en toelagen (onder meer de eindejaarspremie en het vakantiegeld).

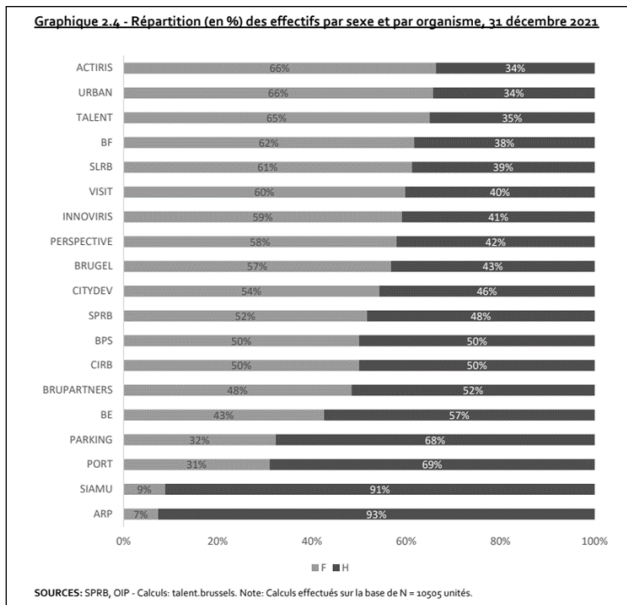
De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels, en met name op de verhouding van de medewerkers die een premie ontvangen. De betaling van het vakantiegeld en de eindejaarspremie vloeien voort uit de strikte toepassing van het personeelsstatuut, terwijl de betaling van bepaalde premies afhangt van specifieke voorwaarden.

Op 31/07/2022 ontving 56 % van de vrouwen een (of meerdere) specifieke premie(s). Dat was ook het geval voor 55 % van de mannen. Het aandeel mannen en vrouwen dat een premie ontvangt is dus bijna gelijk.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. We kunnen dus concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag « talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.07.03.1120

Intitulé « cotisations sociales du personnel »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

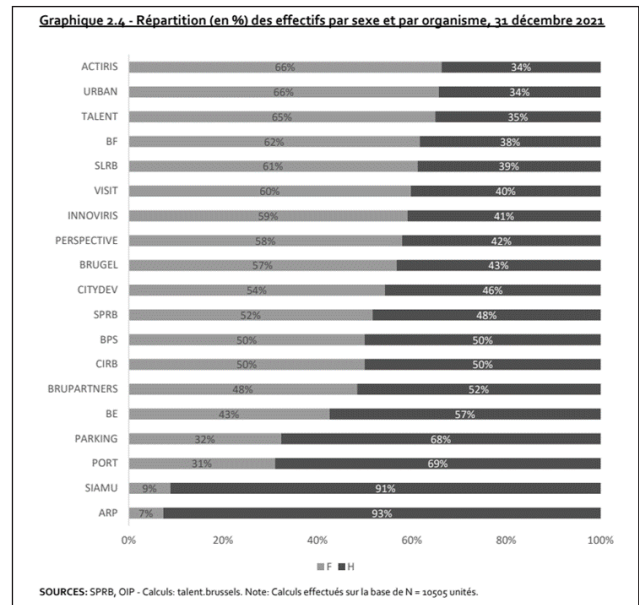
Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.07.03.1120

Benaming : « Sociale bijdragen van het personeel »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

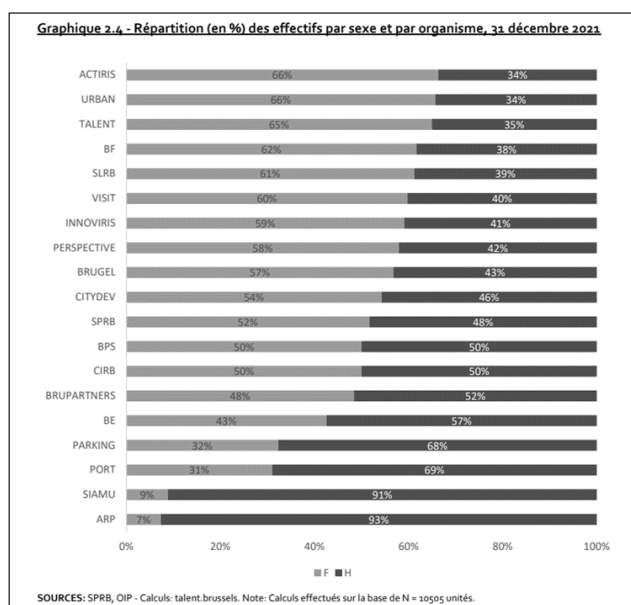
Le budget de cette allocation est dédié pour l'essentiel au paiement des cotisations sociales (charges ONSS patronales) du personnel.

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition générée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

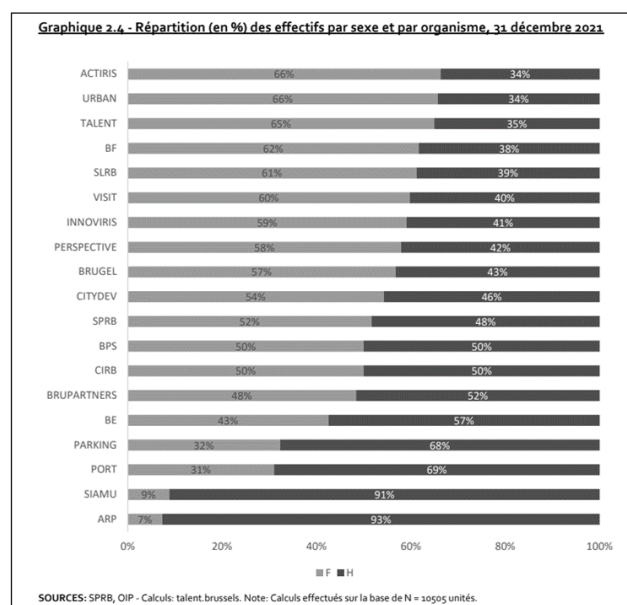
De begroting van deze allocatie is voornamelijk bestemd voor de betaling van sociale bijdragen (werkgeversbijdragen RSZ) van het personeel.

De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.07.04.1140

Intitulé Rémunération en nature du personnel

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié à la rémunération en nature du personnel. On impute notamment sur cette allocation budgétaire les chèques-repas, les abonnements STIB et les primes télétravail.

Chaque agent bénéficie d'un abonnement STIB et de chèques-repas. En ce qui concerne l'indemnité pour télétravail structurel (actuellement 20 euros/mois), à de rares exceptions près, seul le personnel affecté à des tâches spécifiques (accueil et personnel d'entretien notamment) ne

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.07.04.1140

Benaming : « Vergoedingen in natura van het personeel »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de vergoedingen in natura van het personeel. Op deze begrotingsallocatie worden namelijk de maaltijdcheques, de MIVB-abonnementen en de telewerkpremies geboekt.

Elke medewerker ontvangt een MIVB-abonnement en maaltijdcheques. Wat de vergoeding voor structureel telewerk betreft (momenteel 20 euro/maand) kan, op enkele uitzonderingen na, alleen het personeel dat voor specifieke taken wordt ingezet (met name

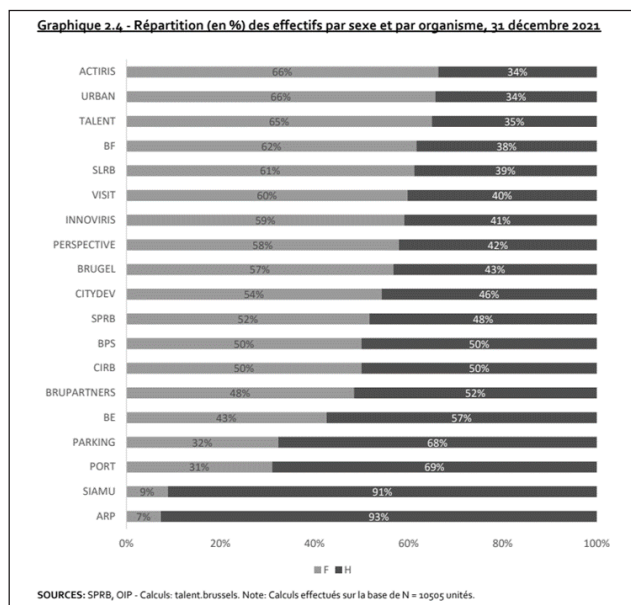
bénéficie pas de cette indemnité, ce qui au 31/07 représente 16 % des femmes et 13 % des hommes.

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

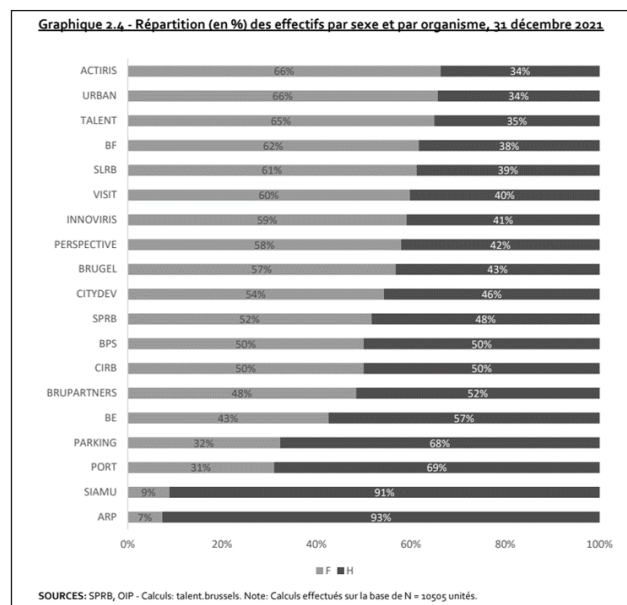
onthaal- en onderhoudspersoneel) geen beroep doen op deze vergoeding, wat op 31/07 betrekking had op 16 % van de vrouwen en 13 % van de mannen.

De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsovername in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.07.05.1211

Intitulé « Subvention à la Coupole Service Social »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié à financer la contribution à la Coupole Service social pour que les agents de Bruxelles Fonction publique bénéficie de ses services (primes, assurance hospitalisation...). La contribution s'élève à 250 euros/agent

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.07.05.1211

Benaming : « Subsidie voor de vzw Koepel Sociale Dienst »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijks listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de financiering van de bijdrage aan de vzw Koepel Sociale Dienst zodat de medewerkers van Brussel Openbaar Ambt van de diensten van de vzw gebruik kunnen maken (premies, hospitalisatieverzekering, enz). De bijdrage bedraagt 250 euro/medewerker

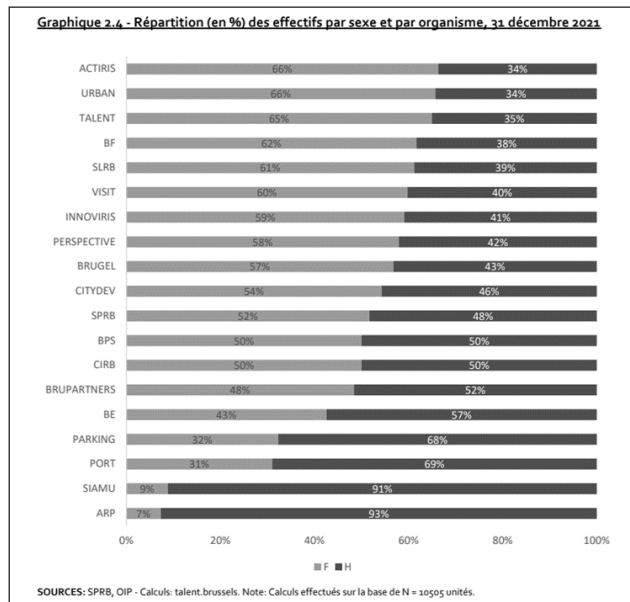
De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %).

structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.08.01.1211

Intitulé : frais de formation du personnel

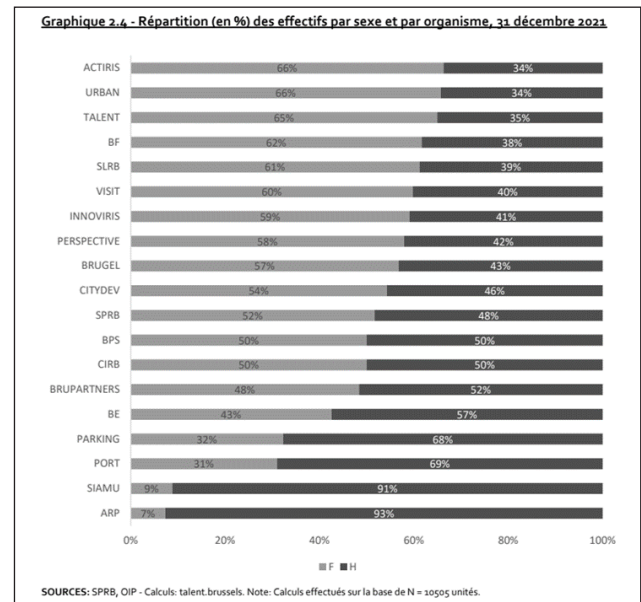
Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

De algemene structuur van het personeel wordt dus weer spiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.08.01.1211

Benaming : « Kosten in verband met de opleiding van het personeel »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire
rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux frais de formation du personnel. Il s'agit tant de formations générales (cours de langue...) que de formations spécifiques, à la demande des agents et en lien avec leur domaine d'activité.

En raison du COVID, le volume de formations en 2021 était assez faible (budget engagé : 14.521,88 euros et budget liquidé : 30.891,33 euros). Plusieurs formations se sont déroulées en ligne (notamment les cours de langue) et les informations relatives au genre ne figurent pas sur les factures.

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent,
rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor kosten in verband met de opleiding van het personeel. Het gaat zowel om algemene opleidingen (taalcursussen, enz.) als om specifieke opleidingen, op vraag van de medewerkers en in verband met hun werkdomein.

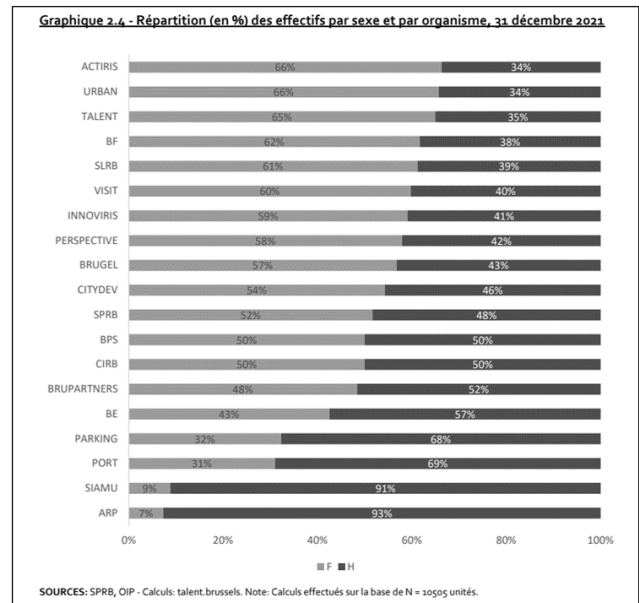
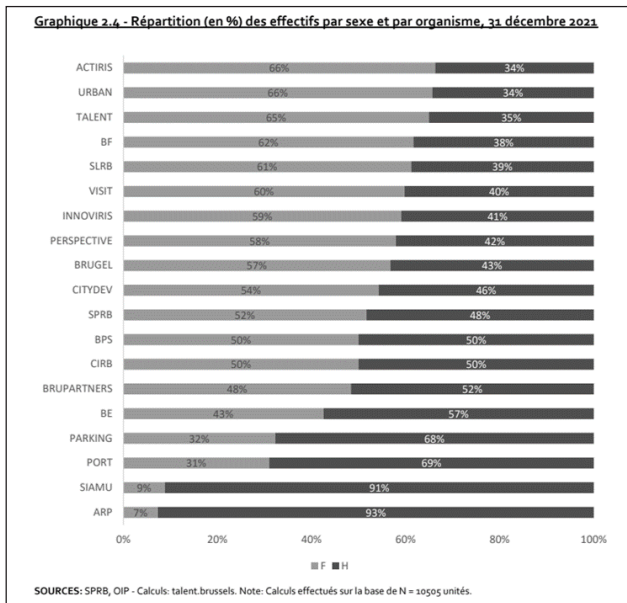
Wegens COVID was het opleidingsvolume in 2021 redelijk beperkt (vastgelegde begroting : 14.521,88 en vereffende begroting : 30.891,33 euro). Verschillende opleidingen vonden online plaats (met name de taalcursussen) en er is geen informatie over gender vermeld op de facturen.

De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.08.02.1211

Intitulé : frais d'Assurance liés à la gestion du personnel

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.08.02.1211

Benaming : « Kosten voor de verzekering in verband met het personeelsbeheer »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux frais d'assurances pour le personnel. Il s'agit dans les fait de deux assurances :

- Une assurance « voyage » (pour 1 A5 et 1 A4 – répartition 50 % H-F)
- Une assurance générale « tous risques » pour le bâtiment

L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition générée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor kosten voor de verzekering van het personeel. Het gaat in feite om twee verzekeringen :

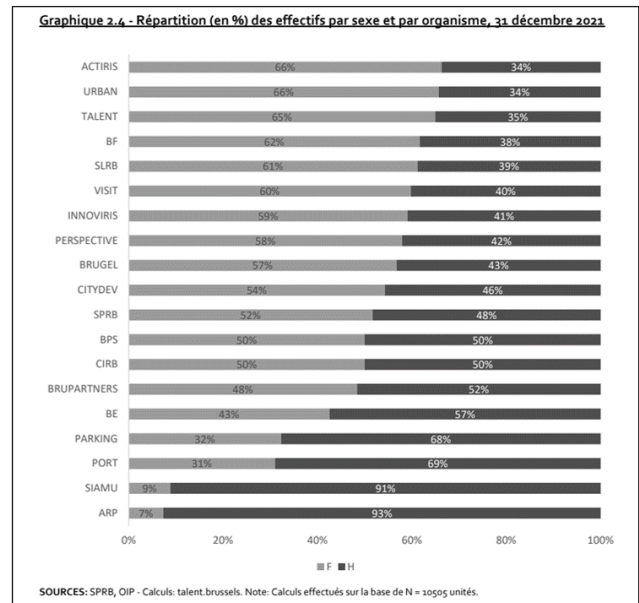
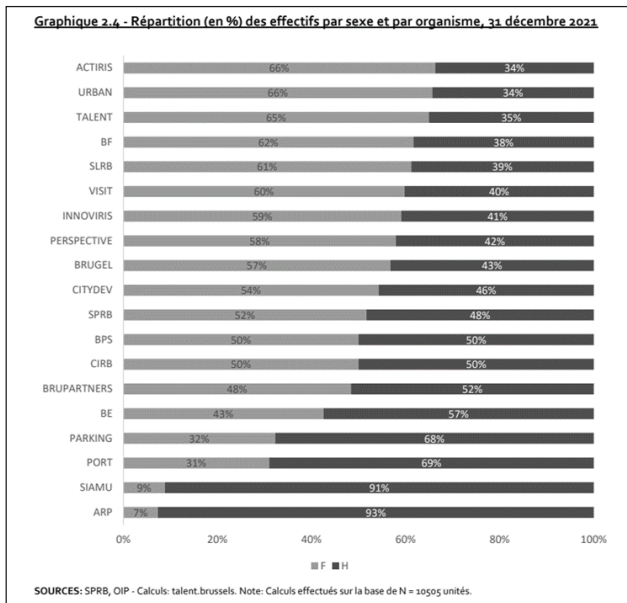
- Een verzekering « reisbijstand » (voor één A5 en één A4 - verhouding 50 % M-V)
- Een algemene verzekering « alle risico's » voor het gebouw

De genderanalyse is gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.08.03.1211

Intitulé : frais inhérents à la gestion du personnel

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.08.03.1211

Benaming : « Kosten eigen aan het personeelsbeheer »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan

- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux frais inhérents à la gestion du personnel, en particulier :

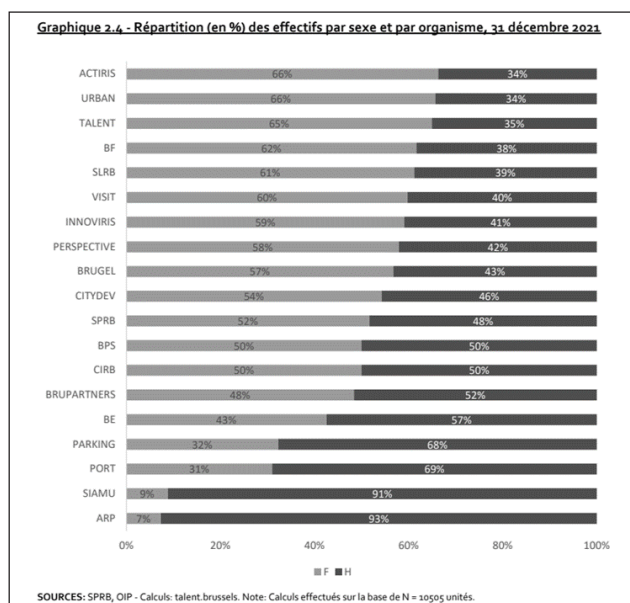
- Frais de gestion des abonnements SNCB et des chèques-repas ;
- Médecine du travail
- Contrôles médicaux

S'agissant de frais directement liés à la gestion du personnel, l'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor kosten eigen aan het personeelsbeheer, met name :

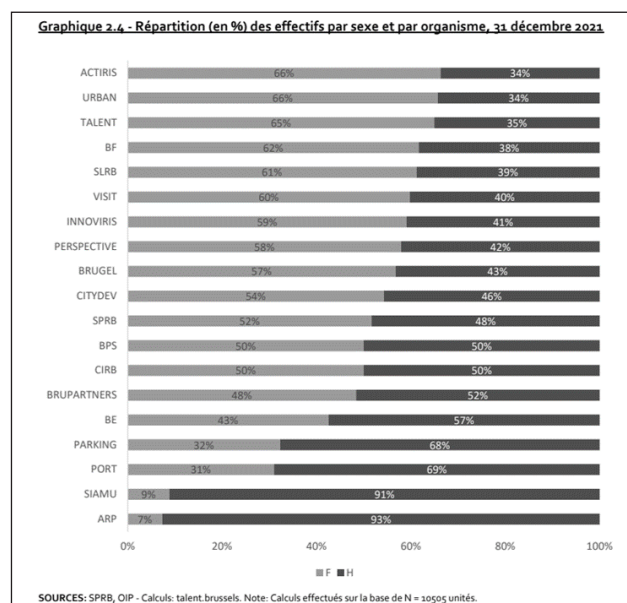
- Kosten voor het beheer van NMBS-abonnementen en maaltijdcheques
- Arbeidsgeneeskunde
- Medische controles

Aangezien deze kosten rechtstreeks verband houden met het personeel, is de genderanalyse gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.002.08.01.1211

Intitulé « frais généraux de fonctionnement liés à la gestion du bâtiment »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux frais de fonctionnement liés au bâtiment. Il s'agit donc des charges (communs, électricité...), facturées par le Syndic d'immeuble.

Ce type de frais étant directement liés au bâtiment lui-même, il n'y a pas de dimension de genre sur cette AB.

AB 32.002.08.02.1211*Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)*

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.002.08.01.1211

Benaming : « Algemene werkingskosten in verband met het beheer van het gebouw »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie ; e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de werkingskosten in verband met het gebouw. Het gaat dus om de lasten (gemeenschappelijke lasten, elektriciteit, enz.) die aan de syndicus van het gebouw worden gefactureerd.

Dit soort kosten houdt rechtstreeks verband met het gebouw zelf, er is geen sprake van een genderdimensie voor deze BA.

BA 32.002.08.02.1211

Intitulé « frais généraux de fonctionnement liés à l'exécution des missions de talent »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux frais généraux de fonctionnement. On retrouve notamment les postes suivants :

- Factures GSM (communication & data) ;
- Frais de parking
- Frais B-post
- Consultances juridiques
- Frais de traductions
- Outils Microsoft....

Ces frais étant directement liés au personnel, l'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels. Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Benaming : « Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de taken van talent.brussels »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

Invulling fase 1. De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijks listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

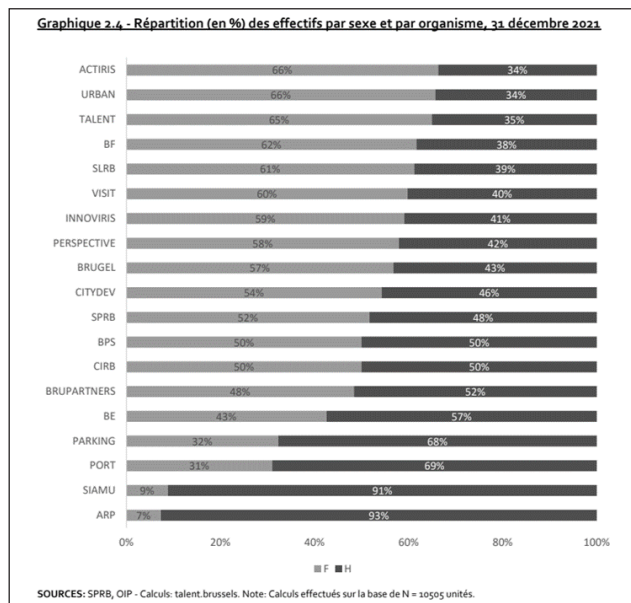
De begroting van deze allocatie is bestemd voor de algemene werkingskosten. Het gaat met name om de volgende posten :

- Gsm-facturen (communicatie & data) ;
- Parkeerkosten
- Kosten Bpost
- Juridische bijstand
- Vertaalkosten
- Microsoft-tools....

Voor deze kosten, die rechtstreeks verband houden met het personeel, is de genderanalyse gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels. De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.002.08.03.1250

Intitulé « impôts indirects »

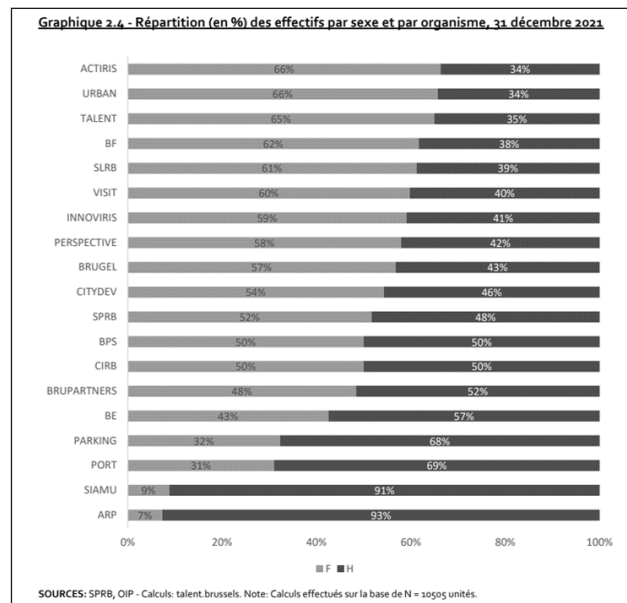
Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.002.08.03.1250

Benaming : « Indirecte belastingen »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié au paiement des provisions fiscales.

Ce type de frais étant directement liés au bâtiment lui-même, il n'y a pas de dimension de genre sur cette AB

AB 32.002.08.04.1221

Intitulé « paiement de services fournis par IRISteam »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié au paiement des services fournis par IRISteam. Il s'agit du personnel d'IRISteam travaillant pour Talent.

Talent.brussels reprend donc les données de répartition hommes-femmes pour réaliser une analyse genrée.

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de betaling van fiscale voorzieningen.

Dit soort kosten houdt rechtstreeks verband met het gebouw zelf, er is geen sprake van een genderdimensie voor deze BA.

BA 32.002.08.04.1221

Benaming : « Betaling van de door IRISteam geleverde diensten »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent rhouben@talent.brussels

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

Invulling fase 1. De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de betaling van de door IRISteam geleverde diensten. Het gaat om het personeel van IRISteam dat voor talent.brussels werkt.

Talent.brussels vermeldt dus de gegevens over de man-vrouwverhouding om een genderanalyse uit te voeren.

Au 31/07/2022, 4 personnes sont mises à disposition :

- 3 hommes (75 %)
- 1 femme (25 %), responsable de la cellule IT

S'agissant de frais de rémunération, la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette répartition genrée.

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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.002.11.01.7422

Intitulé « dépenses pour l'acquisition de mobilier et de matériel de bureau »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Op 31/07/2022 waren 4 personen ter beschikking gesteld :

- 3 mannen (75 %)
- 1 vrouw (25 %), verantwoordelijke van de cel IT

Aangezien het hier om bezoldigingskosten gaat, volgt de budgettaire verdeling van deze basisallocatie deze genderverdeling.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.002.11.01.7422

Benaming : « Uitgaven voor de aankoop van meubilair en kantoorbenodigdheden »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux dépenses de matériel, en particulier :

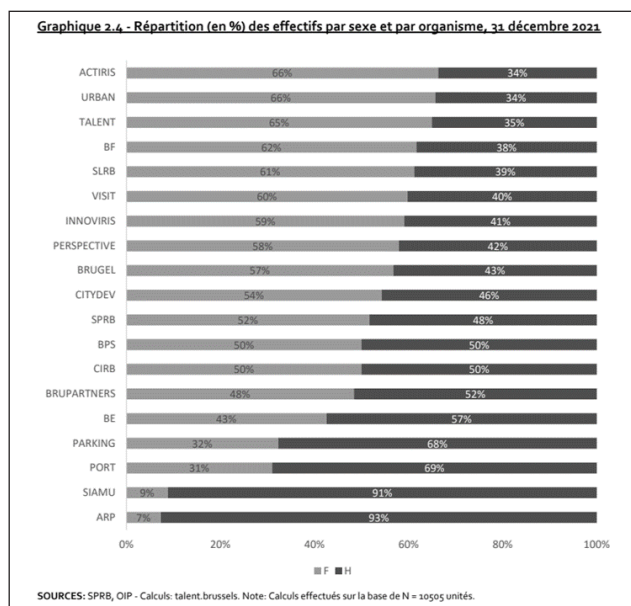
- Chaises de bureau
- Matériel informatique (dont les PC pour le personnel et les équipements liés)

Ces frais étant directement en lien avec le personnel, l'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor uitgaven in verband met materiaal, met name :

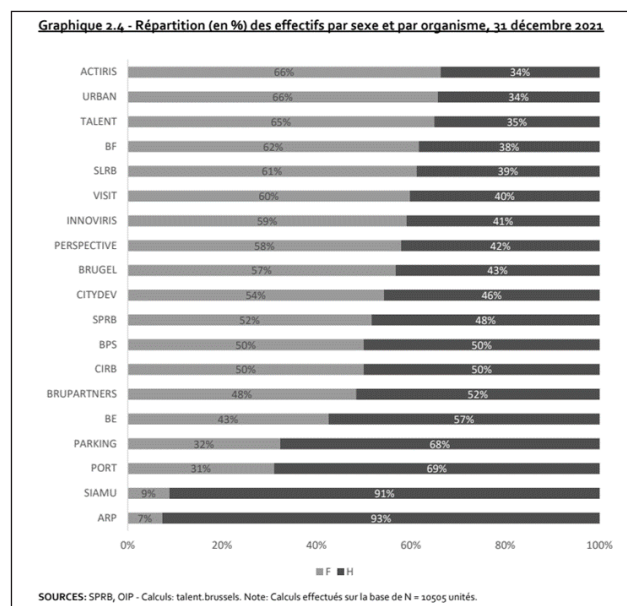
- Bureaustoelen
- Informaticamateriaal (onder meer pc's voor het personeel en de bijbehorende apparatuur)

Aangezien deze kosten rechtstreeks verband houden met het personeel, is de genderanalyse gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. We kunnen dus concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo

profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.002.11.02.7200

Intitulé « dépenses pour des travaux d'investissement dans les immeubles administratifs »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est principalement dédié factures IT - Irisinet

Ces frais étant directement en lien avec le personnel, l'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.002.11.02.7200

Benaming : « Uitgaven voor investeringswerken in administratieve gebouwen »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijks listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

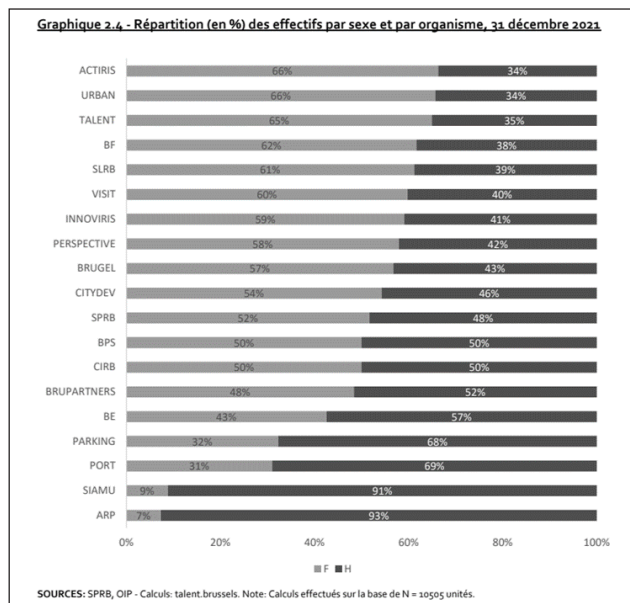
De begroting van deze allocatie is voornamelijk bestemd voor facturen voor IT - IRISnet.

Aangezien deze kosten rechtstreeks verband houden met het personeel, is de genderanalyse gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.002.12.01.1212

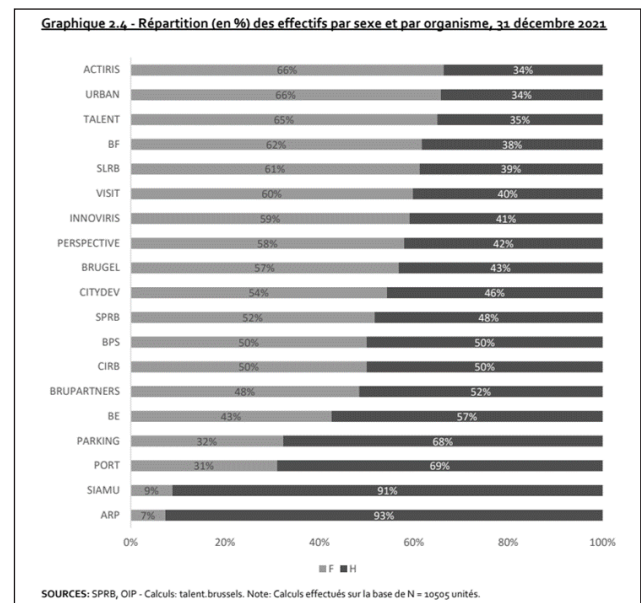
Intitulé « location de bureaux auprès du secteur privé »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.002.12.01.1212

Benaming : « Huur van kantoren bij de privé-sector »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié au paiement des frais de loyer du bâtiment occupé par Talent.brussels.

En ce qui concerne le bâtiment lui-même, Talent.brussels occupe 4 étages :

- 3 étages occupés par les différents services ;
- un étage affecté à la cafétéria, également destiné à accueillir des réunions d'équipes.

Talent dispose par ailleurs au rez-de-chaussée de locaux pour les examens et les sélections de candidats.

L'occupation du bâtiment est effectuée par regroupement du personnel en fonction de la Direction à laquelle il est attachée :

- Direction « Support », Direction « transversale » et Direction « expérience design » (5^e étage)
- Direction « Talent Acquisition » (6^e étage)
- Direction « Juridique » et Direction « Stratégie & organisation » (7^e étage) ;

L'occupation n'est donc pas liée au genre mais au service auquel appartient le membre du personnel.

L'analyse de genre se basera dès lors sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de betaling van huurkosten voor het gebouw dat door talent.brussels wordt gebruikt.

Wat het gebouw zelf betreft, maakt talent.brussels gebruik van 4 verdiepingen :

- 3 verdiepingen die worden gebruikt door de verschillende diensten ;
- 1 verdieping voor de cafetaria, die ook wordt gebruikt om teamvergaderingen te houden.

Talent.brussels beschikt op de benedenverdieping bovendien over lokalen voor de examens en selecties van de kandidaten.

Het gebruik van het gebouw is toegewezen volgens indeling van de personeelsleden in functie van de directie waaronder zij vallen :

- Directie « Support », directie « Piloting » en directie « Experience Design » (5^e verdieping)
- Directie « Talent Acquisition » (6^e verdieping)
- Directie « Juridische Expertise » en directie « Strategie en Organisatie » (7^e verdieping)

Het gebruik van het gebouw is dus niet gendergebonden, maar hangt af van de dienst waartoe een personeelslid behoort.

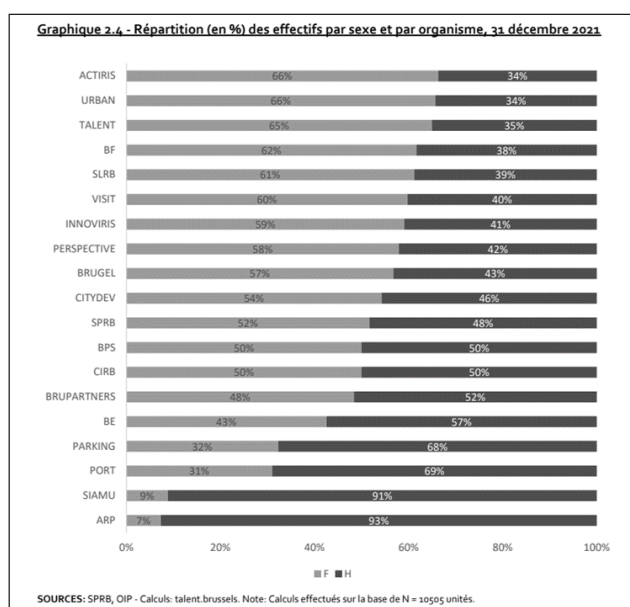
Bijgevolg is de genderanalyse gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022,

moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022.

Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition générée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

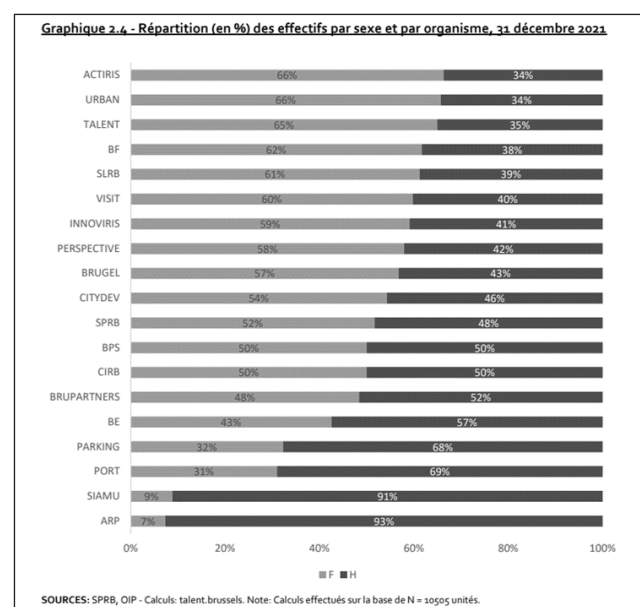
- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.003.07.01.1112

blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022.

Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsovername in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.003.07.01.1112

Intitulé « Jetons de présence et/ou indemnités payées aux experts qui font partie du secteur des administrations publiques »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux paiements des jetons de présences accordés aux experts issus du secteur public comme membres des différentes commissions.

En ce qui concerne les experts et la dimension de genre : il s'agit de profils très spécifiques, l'expert du secteur public concerné devant disposer d'une connaissance approfondie dans un domaine particulier.

La sélection des experts répond donc à des critères strictement liés à leur domaine d'expertise.

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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de sélection des experts.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

Benaming « Zitpenningen en/of vergoedingen betaald aan experten die deel uitmaken van de sector van de overheidsdiensten »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de betaling van zitpenningen toegekend aan experten uit de overheidssector als leden van verschillende commissies.

Wat de experten en de genderdimensie betreft : het gaat om zeer specifieke profielen, de expert van de betrokken overheidssector moet over zeer grondige kennis beschikken op een specifiek domein.

De selectie van de experts gebeurt op basis van criteria die strikt verband houden met hun expertisedomein.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt wordt weerspiegeld in het selectieproces van de experten.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

AB 32.003.08.01.1211

Intitulé « frais de fonctionnement liés aux mandats »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux frais liés aux procédures « mandataires » (postes à partir du rang A4): recours, publications des offres, organisation des assessments....

L'analyse de genre porte ici sur les mandataires au sein des différentes structures de la Région de Bruxelles-Capitale, et en particulier sur les procédures mises en place pour le recrutement des mandataires.

Il est à souligner que certaines conditions spécifiques, sans lien direct avec la dimension de genre, sont requises pour pouvoir postuler à une fonction « mandataire », notamment :

- Avoir plus de 9 ans d'expérience dans une fonction de niveau universitaire ou 6 ans d'expérience comme manager ;
- CV standardisé ;
- Passer un assessment : comme pour tous les postes à responsabilité, la fonction publique bruxelloise fait appel à des sociétés d'assessment reconnues pour évaluer les compétences managériales des candidats.
- Interview : pour chaque sélection, un jury d'expert-es est réuni et interroge le candidat sur les résultats de son assessment et sur son parcours antérieur.

BA 32.003.08.01.1211

Benaming : « Werkingskosten in verband met de mandaten »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor kosten in verband met procedures inzake mandatarissen (posten vanaf rang A4): beroepen, publicatie van vacatures, organisatie van assessments, enz.

De genderanalyse heeft hier betrekking op de mandatarissen binnen de verschillende structuren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en met name op de procedures die worden toegepast voor de aanwerving van mandatarissen.

Er moet worden opgemerkt dat aan bepaalde specifieke voorwaarden, die niet rechtstreeks verband houden met de genderdimensie, moet worden voldaan om te kunnen solliciteren voor een functie van « mandataris », met name :

- meer dan 9 jaar ervaring in een functie op universitair niveau of 6 jaar ervaring als manager ;
- gestandaardiseerd cv ;
- slagen voor een assessment : net als voor alle posten met verantwoordelijkheden doet het Brussel Openbaar Ambt een beroep op erkende assessment-organisaties om de managementcompetenties van de kandidaten te evalueren.
- Interview : voor elke selectie komt een jury van experten samen die de kandidaat vragen stelt over de resultaten van zijn/haar assessment en over zijn/haar eerdere loopbaantraject.

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

Les procédures mises en place visent à assurer l'égalité entre tous les candidats. Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des mandataires par Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Une cartographie des mandataires de la Région de Bruxelles-Capitale pourrait être réalisée et actualisée annuellement, en vue d'analyser précisément la dimension du genre et mesurer les évolutions d'années en années.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Cartographie annuelle à réaliser ;
- Analyse de l'évolution et du genre des nouveaux mandataires

AB 32.001.08.02.1211

Intitulé « Jetons de présence et/ou indemnités payées aux experts étrangers au secteur des administrations publiques »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié aux paiements des jetons de présences accordés aux experts issus du secteur privé comme membres des différentes commissions.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De toegepaste procedures beogen de gelijkheid tussen alle kandidaten te waarborgen. Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsoopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de mandatarissen door talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Er zou een cartografie kunnen worden opgesteld van de mandatarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die jaarlijks wordt bijgewerkt, om de genderdimensie nauwkeurig te analyseren en de evoluties jaar na jaar te meten

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Jaarlijkse cartografie uitwerken
- Analyse van de evolutie en het gender van de nieuwe mandatarissen

BA 32.001.08.02.1211

Benaming : « Zitpenningen en/of vergoedingen betaald aan experts die geen deel uitmaken van de sector van de overheidsdiensten »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de betaling van zitpenningen en/of vergoedingen betaald aan experts die geen deel uitmaken van de sector van de overheidsdiensten.

En ce qui concerne les experts et la dimension de genre : il s'agit de profils très spécifiques, l'expert du secteur privé concerné devant disposer d'une connaissance approfondie dans un domaine particulier.

La sélection des experts répond donc à des critères strictement liés à leur domaine d'expertise.

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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de sélection des experts.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.003.08.02.1211

Intitulé « frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction publique »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Les objectifs poursuivis à travers l'utilisation de ces crédits font suite à la mise en place du Plan Stratégique

Wat de experten en de genderdimensie betreft : het gaat om zeer specifieke profielen, de expert van de betrokken privé-sector moet over zeer grondige kennis beschikken op een specifiek domein.

De selectie van de experts gebeurt op basis van criteria die strikt verband houden met hun expertisedomein.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.003.08.02.1211

Benaming : « Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijke listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De doelstellingen die via het gebruik van deze kredieten worden nagestreefd, vloeien voort uit de implementatie

de la Fonction publique. Celui-ci est articulé autour des objectifs transversaux adoptés par le gouvernement le 20 juillet 2019 et complété en 2021. Le Plan stratégique pour la fonction publique fixe les lignes directrices et stratégiques pour le développement et l'évolution de la fonction publique bruxelloise et porte notamment sur les domaines suivants :

- la qualité des services et leur orientation usagers,
- le développement du personnel,
- un mode de gestion efficient et durable.

Dans ce cadre, différentes actions sont prévues et sont articulées autour des 3 axes prioritaires suivants :

- Recrutement : le recrutement est le *corp-business* de Talent. Les actions développées à travers cet axes visent à augmenter la capacité de recrutement, améliorer la visibilité de talent et des offres d'emploi) et rendre les processus efficaces et efficients.
- Learning : développement d'actions en matière de formations, à travers notamment le développement et l'alimentation d'une plateforme de référence ;
- Task-force plan de personnel : Talent est amené à jouer un rôle centra en matière de gestion des plans de personnels

Des actions spécifiques visant à promouvoir la Diversité sont notamment mises en place en 2022 (formation et sensibilisation dans le cadre du plan « violences faites aux femmes »....).

En ce qui concerne l'utilisation générale de ces crédits, s'agissant de crédits utilisés par l'ensemble des services de talent.brussels, l'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels.

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022. Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (71 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :

van het Strategisch plan voor het openbaar ambt. Dit is opgebouwd rond transversale doelstellingen die door de regering op 20 juli 2019 zijn goedgekeurd en in 2021 zijn aangevuld. In het Strategisch plan voor het openbaar ambt zijn richtlijnen en strategieën vastgesteld voor de ontwikkeling en de evolutie van het Brussels openbaar ambt. Het heeft betrekking op de volgende gebieden :

- de kwaliteit van de dienstverlening en de klantgerichtheid,
- de ontwikkeling van het personeel,
- een efficiënte en duurzame beheerwijze.

In dit verband zijn verschillende acties gepland, die zijn opgebouwd rond de volgende 3 prioritaire assen :

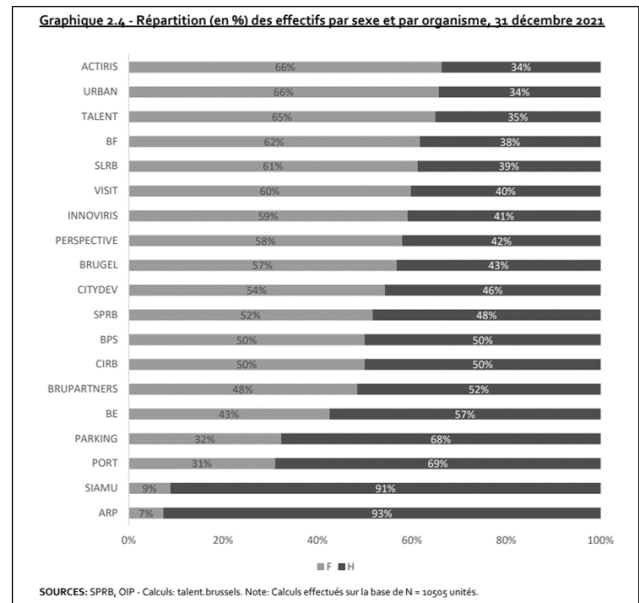
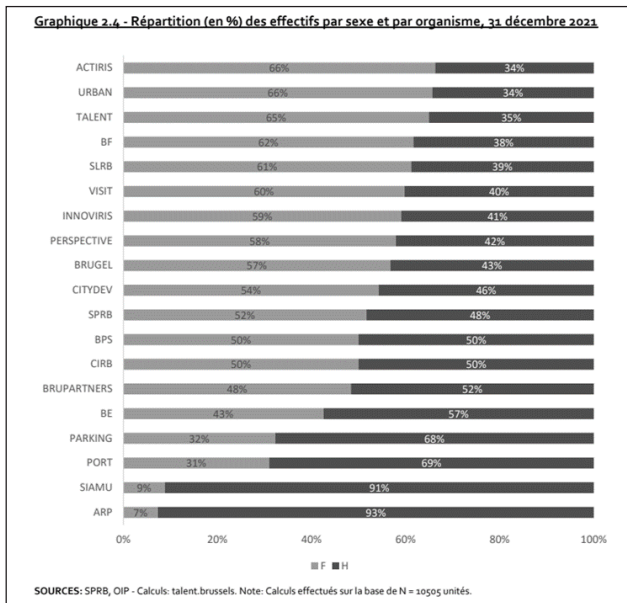
- Recruitment : aanwerving is de kernactiviteit van talent.brussels. De acties die via deze assen worden opgezet, zijn erop gericht de aanwervingscapaciteit te vergroten, de zichtbaarheid van talent.brussels (en de vacatures) te verbeteren, en de processen doeltreffender en doelmatiger te maken.
- Learning : uitwerking van acties in verband met opleidingen, met name door een referentieplatform te ontwikkelen en te onderhouden ;
- Taskforce personeelsplan : talent.brussels zal een centrale rol opnemen bij het beheer van de personeelsplannen.

Er worden met name specifieke acties opgezet om de diversiteit te bevorderen in 2022 (opleiding en sensibilisering in het kader van het plan « geweld tegen vrouwen », enz.).

Wat het algemene gebruik van deze kredieten betreft, gaat het om kredieten die door alle diensten van talent.brussels worden gebruikt. De genderanalyse is dus gebaseerd op de man-vrouwverhouding binnen talent.brussels.

De payroll wijst op een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen op 31/12/2021. Hoewel heel wat aanwervingen plaatsvonden in de loop van de eerste helft van 2022, blijft de man-vrouwverhouding gelijkaardig : er staan 67 % vrouwen en 33 % mannen op de payroll van talent.brussels op 31/07/2022. Deze verhouding is bovendien vergelijkbaar voor de 7 functies binnen de directies (vijf A3's, één A4 en één A5), want er zijn 5 vrouwen (71 %) en 2 mannen (28 %). De algemene structuur van het personeel wordt dus weerspiegeld binnen de directiefuncties. Bijgevolg kunnen we concluderen dat de budgettaire verdeling deze tendens en deze genderverdeling volgt.

Talent.brussels behoort tot de Brusselse instellingen met het grootste aandeel vrouwen in hun midden, zoals blijkt uit het verslag " talentAnalytics.brussels 2021 » :



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

Talent.brussels veille particulièrement, dans sa mission de recrutement, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. Cette préoccupation se reflète à travers le processus de recrutement des agents de Talent.brussels.

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.003.08.04.1211

Intitulé : « dépenses de fonctionnement liés à la mission d'appui en matière de médiation »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er bij zijn aanwervingsopdracht in het bijzonder op toe dat de diversiteit van de profielen zo veel mogelijk wordt gewaarborgd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. Dit aandachtspunt komt ook tot uiting in het aanwervingsproces van de medewerkers van talent.brussels.

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.003.08.04.1211

Benaming : « Werkingsuitgaven in verband met de ondersteuning op het vlak van bemiddeling »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié à la mission d'aide à la mise en place d'un service de médiation régional, en vertu de l'ordonnance du 3/04/2003 portant création d'un service interne de traitement des plaintes dans les services administratifs de la RBC et de l'arrêté du gouvernement du 29/09/2005. Un rapport annuel au Gouvernement doit être transmis à la fin du 1^{er} trimestre 2020.

Le Service de plaintes du SPRB a une mission de coordination et de support auprès des structures plus petites.

Les crédits affectés sur cette AB ne sont pour l'heure pas utilisés - aucune information relative au genre.

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

Analyse au niveau régional de la dimension du genre dans les plaintes et demandes de médiation

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.003.08.07.1211

Intitulé « Frais de fonctionnement liés à la stratégie globale et opérationnelle de communication en matière de projets HR et de projets de recrutement ».

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor de opdracht inzake ondersteuning bij de oprichting van een gewestelijke bemiddelingsdienst, krachtens de ordonnantie van 3/04/2003 betreffende de oprichting van een interne klachtendienst in de administratieve diensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het regeringsbesluit van 29/09/2005. Op het einde van het 1^e kwartaal van 2020 moet een jaarverslag bij de regering worden ingediend.

De klachtendienst van de GOB heeft een ondersteunings- en coördinatieopdracht ten aanzien van kleinere structuren.

De op deze BA toegewezen kredieten worden op dit moment niet gebruikt - er is geen informatie in verband met gender.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Analyse op gewestelijk niveau van de genderdimensie binnen klachten en bemiddelingsaanvragen

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.003.08.07.1211

Benaming: « Werkingskosten in verband met de globale en operationele communicatiestrategie voor HR- en aanwervingsprojecten ».

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP

Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

La création de cette allocation de base en 2022 est dictée par un focus opérationnel et technologique de la digitalisation d'une partie essentielle du plan stratégique de la Fonction Publique.

Talent souhaite se concentrer sur les nouvelles technologies afin d'optimiser et de simplifier les procédures de sélections, de formations et d'accession. Celles-ci doivent permettre le travail à distance de manière efficiente et de permettre d'optimiser la qualité du travail vis-à-vis de nos publics cibles.

La transformation digitale est un des enjeux très importants qui nécessiteront des investissements et humains financiers importants qui impacteront durablement l'ensemble des organisations régionales et des agents. Il s'agit de développer les meilleurs services de sélections, d'évaluation, de formations, grâce aux nouveaux outils qu'offre les technologies du numérique (Govtech...).

Cette AB regroupe en particulier les frais liés à l'implémentation, la maintenance et les développement des outils recrutement « Cornerstone », notamment le développement des plateformes « MyTalentRecruit », portail de recrutement développée en 2022 qui devra contribuer à la recherche des profils nécessaires pour les différents organismes bruxellois, et « MyTalentLearning ».

À l'avenir, la dimension genrée pourra être analysée grâce aux données des plateformes et outils développés.

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

Analyse des rapports générés par les plateformes sur la dimension du genre

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijkse listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen

Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De creatie van deze basisallocatie in 2022 is ingegeven door een operationele en technologische focus op digitalisering in een essentieel deel van het Strategisch plan voor het openbaar ambt.

Talent.brussels wil zich toespitsen op nieuwe technologieën om de selectie-, opleidings- en toetredingsprocedures te optimaliseren en te vereenvoudigen. Deze moeten ervoor zorgen dat doeltreffend kan worden gewerkt op afstand, en dat de kwaliteit van het werk ten aanzien van onze doelgroepen kan worden geoptimaliseerd.

De digitale transformatie vormt een zeer grote uitdaging die aanzienlijke financiële en menselijke investeringen vereist en die blijvende gevolgen heeft voor alle gewestelijke organisaties en medewerkers. Het gaat erom de beste selectie-, evaluatie- en opleidingsdiensten te ontwikkelen dankzij de nieuwe tools die de digitale technologie te bieden heeft (Govtech, enz.).

In deze BA worden met name de kosten samengebracht die verband houden met de implementatie, het onderhoud en de ontwikkeling van de aanwervingstools « Cornerstone », met name de ontwikkeling van de platformen « MyTalentRecruit », het wervingsportaal dat in 2022 is ontwikkeld en dat de verschillende Brusselse instellingen helpt om de noodzakelijke profielen op te zoeken, en « MyTalentLearning ».

In de toekomst kan de genderdimensie worden geanalyseerd dankzij de gegevens van de platformen en dankzij de ontwikkelde tools.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Analyse van de rapporten die de platformen over de genderdimensie genereren

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.003.11.01.7422

Intitulé : « dépenses pour l'acquisition de mobilier et de matériel de bureau pour les salles d'examen »

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll
- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH

Étape 2 : analyse

Le budget de cette allocation est dédié à du matériel de bureau et mobilier dédié à la salle d'examen de talent.brussels. Ce matériel est utilisé de manière non-générée par les consultant-e-s de l'équipe « Talent Acquisition ».

En ce qui concerne le genre des candidats passant les sélection et utilisant le matériel, il n'y actuellement pas de statistiques générées sur les différentes phases du processus de sélection. Les plateformes et outils développés devraient toutefois permettre à l'avenir une analyse générée.

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

Analyse des rapports générés par les plateformes sur la dimension du genre

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Invulling fase 5. Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.003.11.01.7422

Benaming : « Uitgaven voor de aankoop van meubilair en kantoorbenodigdheden voor de examenlokalen »

Betrokken administratie : talent.brussels (BruOA)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Houben Raphaël, Begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijks listings van de personeelsleden die op de payroll staan
- De begrotingsgegevens van de verschillende basisallocaties die in SAP zijn opgenomen
- Diverse gegevens die door de DHR worden bezorgd

Fase 2 : analyse

De begroting van deze allocatie is bestemd voor meubilair en kantoorbenodigdheden voor de examenlokalen van talent.brussels. Dit materiaal wordt op een niet-genderspecifieke manier gebruikt door de consultants van het team « Talent Acquisition ».

Wat de kandidaten betreft die aan de selecties deelnemen en het materiaal gebruiken, bestaan er momenteel geen genderstatistieken over de verschillende fases van het selectieproces. De ontwikkelde platformen en tools zouden in de toekomst echter genderanalyses mogelijk moeten maken.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Analyse van de rapporten die de platformen over de genderdimensie genereren

Étape 4 : plan d'action

Mise à jour annuelle des informations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

AB 32.001.07.01-1111

AB 32.001.07.02.1112

AB 32.001.07.03.1120

AB 32.001.07.04.1140

AB 32.001.07.05.1140

AB 32.001.08.01.1211

AB 32.001.08.02.1211

AB 32.001.08.03.1211

« Rémunérations du personnel »

« Autres éléments de la rémunération »

« Cotisations sociales du personnel »

« Rémunération en nature du personnel »

« Subvention à la Coupole Service Social »

« frais de formation du personnel »

« frais d'Assurance liés à la gestion du personnel »

« frais inhérents à la gestion du personnel »

Allocations budgétaires concernées : ABs du programme 1 – « Gestion des Ressources humaines de BruFop » : Budget concernée (Ajusté 2022) :

Soit un montant total de 8.405.000 euros. Le budget total de Talent (Ajusté 2022) s'élève à 15.627.000 euros (B) et 15.541.000 euros (C). L'analyse portera donc sur un montant correspondant à 54 % du budget de Talent (Ajusté 2022).

Fase 4 : actieplan

Jaarlijkse bijwerking van de informatie

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

BA 32.001.07.01-1111

BA 32.001.07.02.1112

BA 32.001.07.03.1120

BA 32.001.07.04.1140

BA 32.001.07.05.1140

BA 32.001.08.01.1211

BA 32.001.08.02.1211

BA 32.001.08.03.1211

« Bezoldigingen van het personeel »

« Overige bezoldigingselementen van het personeel »

« Sociale bijdragen van het personeel »

« Bezoldigingen in natura van het personeel »

« Subsidie aan de vzw « Koepel Sociale Dienst » »

« Werkingskosten verbonden aan de opleiding van het personeel »

« Verzekeringskosten verbonden aan het personeelsbeheer »

« Werkingsuitgaven - kosten eigen aan het personeelsbeheer »

Basisallocaties : BA's van Programma 1 – « Beheer van de human resources van BruOA » : Begroting (Aangepast 2022) :

Dit betekent een totaalbedrag van 8.405.000 euro. De totale begroting voor Talent (aangepast begroting 2022) bedraagt tot 15.627.000 euro (B) en 15.541.000 euro (C). De analyse zal derhalve worden toegespitst op een bedrag dat overeenstemt met 54 % van de begroting voor Talent (aangepaste begroting 2022).

Mis.	Prog.	Act.	ord.	Céco	Créd.	Description de l'allocation de base [FR]	Budget actuel 2022
32	001	07	01	1111	B	Rémunérations du personnel	5.335.000 €
32	001	07	01	1111	C		5.335.000 €
32	001	07	02	1112	B	Autres éléments de rémunération du personnel	1.554.000 €
32	001	07	02	1112	C		1.554.000 €
32	001	07	03	1120	B	Cotisations sociales du personnel	1.163.000 €
32	001	07	03	1120	C		1.163.000 €
32	001	07	04	1140	B	Rémunérations en nature du personnel	153.000 €
32	001	07	04	1140	C		153.000 €
32	001	07	05	1140	B	Subvention à l'asbl "Coupole Service social"	28.000 €
32	001	07	05	1140	C		28.000 €
32	001	08	01	1211	B	Frais de fonctionnement liés à la formation du personnel	81.000 €
32	001	08	01	1211	C		81.000 €
32	001	08	02	1211	B	Frais d'assurances liés à la gestion du personnel	45.000 €
32	001	08	02	1211	C		45.000 €
32	001	08	03	1211	B	Dépenses de fonctionnement - frais inhérents à la gestion du personnel	46.000 €
32	001	08	03	1211	C		46.000 €
TOT PROG 1					B		8.405.000 €
					C		8.405.000 €

Mis.	Prog.	Act.	ord.	Céco	Créd.	Descriptie van de basisallocatie	Begroting 2022
32	001	07	01	1111	B	Bezoldigingen van het personeel	5.335.000 €
32	001	07	01	1111	C		5.335.000 €
32	001	07	02	1112	B	Overige bezoldigingselementen van het personeel	1.554.000 €
32	001	07	02	1112	C		1.554.000 €
32	001	07	03	1120	B	Sociale bijdragen van het personeel	1.163.000 €
32	001	07	03	1120	C		1.163.000 €
32	001	07	04	1140	B	Bezoldigingen in natura van het personeel	153.000 €
32	001	07	04	1140	C		153.000 €
32	001	07	05	1140	B	Subsidie aan de vzw "Koepel Sociale Dienst"	28.000 €
32	001	07	05	1140	C		28.000 €
32	001	08	01	1211	B	Werkingskosten verbonden aan de opleiding van het personeel	81.000 €
32	001	08	01	1211	C		81.000 €
32	001	08	02	1211	B	Verzekeringskosten verbonden aan het personeelsbeheer	45.000 €
32	001	08	02	1211	C		45.000 €
32	001	08	03	1211	B	Werkingsuitgaven - kosten eigen aan het personeelsbeheer	46.000 €
32	001	08	03	1211	C		46.000 €
TOT PROG 1					B		8.405.000 €
					C		8.405.000 €

Administration concernée : Talent.brussels (BRUFOP)

Direction concernée : Support

Personnes responsables :

- Houben Raphaël, Correspondant budgétaire, rhouben@talent.brussels

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

Les principales données sont collectées sur base :

- Des listings mensuels reprenant le personnel renseigné au payroll

Betrokken bestuur : Talent.brussels (BRUFOP)

Betrokken directie : Support

Verantwoordelijke persoon :

- Houben Raphaël, begrotingscorrespondent, rhouben@talent.brussels

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

De belangrijkste gegevens worden verzameld op basis van :

- Maandelijks overzichten van het personeel op de loonlijsten

- Des données budgétaires des différentes allocations de base reprises dans SAP
- Des données diverses transmises par la DRH
- Du rapport « TalentAnalytics 2021 »

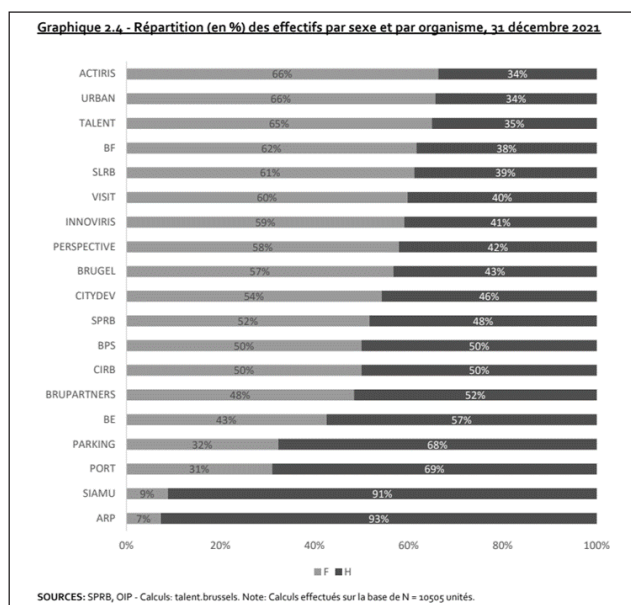
Étape 2 : analyse

Le budget du Programme 1 est dédié aux aspects liés à la rémunération du personnel de Talent. L'analyse de genre se basera sur la répartition Hommes-Femmes au sein de Talent.brussels ainsi que sur certains aspects spécifiques.

1. Structure du personnel :

Le payroll renseigne une proportion de 65 % de femmes et 35 % d'hommes au 31/12/2021. Bien que de nombreux recrutements aient été effectués au cours de la première moitié de l'année 2022, la proportion H/F reste similaire : 67 % de femmes et 33 % d'hommes sont renseignés au payroll de Talent au 31/07/2022. Cette proportion est également similaire au sein des 7 fonctions de Directions (5 A3, 1 A4 et 1 A5) puisque l'on dénombre 5 femmes (72 %) et 2 hommes (28 %). La structure générale du personnel se retrouve donc au sein des fonctions de Direction, de sorte que l'on peut conclure que la répartition budgétaire de cette allocation de base suit cette tendance et cette répartition genrée.

Talent.brussels figure parmi les organismes bruxellois comptant la proportion la plus importante de femmes en son sein, comme le démontre le rapport « Talentanalytics 2021 » :



- Begrotingsgegevens voor de verschillende basisallocaties (in SAP opgenomen)
- Diverse gegevens die door de HR-Directie worden doorgegeven
- Het « TalentAnalytics 2021 » rapport

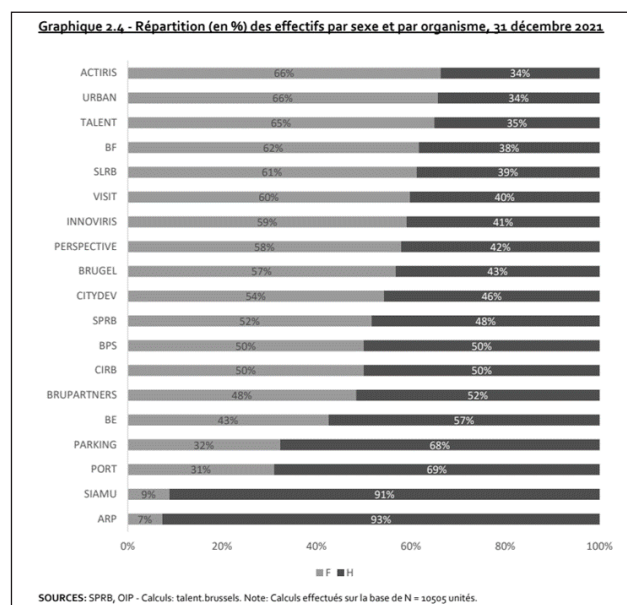
Fase 2 : analyse

De begroting van Programma 1 is bestemd voor de bezoldigingsaspecten van het personeel van Talent. De genderanalyse zal gebaseerd zijn op de verdeling van mannen en vrouwen binnen Talent.brussels, alsmede op enkele specifieke aspecten.

1. Personeelstructuur :

De payroll geeft op 31/12/2021 een verhouding van 65 % vrouwen en 35 % mannen te zien. Hoewel in de eerste helft van 2022 veel mensen zijn aangeworven, blijft de verhouding M/V gelijk : op 31/07/2022 staat 67 % vrouwen en 33 % mannen op de loonlijst van Talent. Ook binnen de 7 directoraatsfuncties (5 A3, 1 A4 en 1 A5) is deze verhouding vergelijkbaar, met 5 vrouwen (72 %) en 2 mannen (28 %). De algemene personeelsstructuur wordt dus weerspiegeld in de beheersfuncties, zodat kan worden geconcludeerd dat de begrotingsverdeling van deze basisallocatie deze tendens en de verdeling tussen mannen en vrouwen volgt.

Talent.brussels is een van de Brusselse organisaties met het hoogste percentage vrouwen in zijn rangen, zo blijkt uit het rapport « Talentanalytics 2021 » :



2. Aspects liés aux autres éléments de rémunération

Si le paiement du pécule de vacances et celui de la prime de fin d'année découlent de l'application stricte du statut du personnel, le paiement de certaines primes dépend de conditions spécifiques : primes de bilinguisme (réussite d'un examen de bilinguisme)....

Au 31/07/2022, 56 % des femmes bénéficient d'une (ou plusieurs) prime(s) spécifique(s). C'est également le cas de 55 % des hommes. Il y a donc une proportion pratiquement identiques d'hommes et de femmes qui bénéficient de primes au sein de Talent.brussels.

3. Rémunération en nature

La rémunération en nature du personnel concerne en particulier les éléments suivants :

- Chèques-repas (1 chèque-repas/jour de prestation – valeur faciale 8 euros) ;
- Abonnement annuel pour le réseau STIB ;
- Prime pour le Télétravail structurel – 20 euros/mois pour couvrir les frais occasionnés par le télétravail (électricité, connexion internet....).

Chaque agent bénéficie d'un abonnement STIB et de chèques-repas. En ce qui concerne l'indemnité pour télétravail structurel (actuellement 20 euros/mois), à de rares exceptions près, seul le personnel affecté à des tâches spécifiques (accueil et personnel d'entretien notamment) ne bénéficie pas de cette indemnité, ce qui au 31/07 représente 16 % des femmes et 13 % des hommes.

Concernant les chèques-repas : l'octroi de ceux-ci découlent d'une obligation légale. On peut cependant souligner qu'outre les vacances annuelles, plusieurs éléments sont susceptibles d'influer sur les chèques-repas accordés au personnel, notamment : les absences de longue durée pour maladie, les temps partiels, les congé de maternité, le congé parental.... En ce qui concerne spécifiquement le congé parental, et bien que celui-ci puisse être pris tant par les hommes que par les femmes, des distinctions sont observées entre les hommes et les femmes dans la prise de ce congé. Ces distinctions ont été mises en évidence par l'IBSA en octobre 2019⁽²⁷⁾ :

(27)Source : Le congé parental, pris différemment par les hommes et les femmes | IBSA

2. Aspecten in verband met overige bezoldigingselementen van het personeel

Terwijl de betaling van het vakantiegeld en de eindejaarspremie gebaseerd zijn op de strikte toepassing van het Statuut, hangt de betaling van bepaalde premies af van specifieke voorwaarden : premies voor tweetaligheid (slagen voor een tweetaligheidstest)....

Op 31/07/2022 geniet 56 % van de vrouwen een (of meer) specifieke premie(s). Dit is ook het geval voor 55 % van de mannen. Het percentage mannen en vrouwen die premies ontvangen is dus vrijwel gelijk binnen Talent.brussels.

3. Bezoldigingen in natura van het personeel

De bezoldiging in natura van het personeel betreft met name de volgende elementen

- Maaltijdcheques (1 maaltijdcheque/dag van dienst - nominale waarde 8,00 euro) ;
- Jaarlijks abonnement op het MIVB-netwerk ;
- 20/maand om de kosten van telewerk te dekken (electriciteit, internetverbinding....).

Elke agent ontvangt een MIVB-abonnement en maaltijdcheques. Wat de structurele vergoeding voor telewerk betreft (momenteel 20/maand euro) : op enkele uitzonderingen na komt alleen personeel met specifieke taken (met name receptie-en onderhoudspersoneel) niet in aanmerking voor deze vergoeding, die per 31/07 16 % van de vrouwen en 13 % van de mannen vertegenwoordigt.

Wat de maaltijdcheques betreft : de toekenning ervan is een wettelijke verplichting. Er zij echter op gewezen dat, naast de jaarlijkse vakantie, verschillende factoren van invloed kunnen zijn op de aan het personeel toegekende maaltijdcheques, met name : langdurige afwezigheid wegens ziekte, deeltijdwerk, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof.... Wat meer in het bijzonder het ouderschapsverlof betreft, kan dit weliswaar zowel door mannen als door vrouwen worden opgenomen, maar bestaan er toch verschillen tussen mannen en vrouwen bij het opnemen van dit verlof. Deze onderscheidingen werden in oktober 2019 door de BISA onder de aandacht gebracht⁽²⁷⁾ :

(27)Bron : Ouderschapsverlof, anders opgenomen door vrouwen dan door mannen / BISA

Le congé parental, pris différemment par les hommes et les femmes

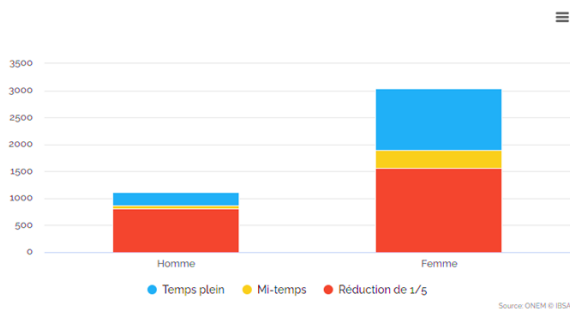
En Région de Bruxelles-Capitale, les femmes sont plus nombreuses à interrompre leur carrière pour s'occuper de leurs enfants. La proportion d'hommes bruxellois prenant un congé parental augmente mais ils n'optent pas pour le même type de congé. Les femmes privilégient plus que les hommes l'interruption à temps plein, tandis que ceux-ci réduisent plutôt leur temps de travail d'un cinquième. C'est surtout au cours de la première année qui suit la naissance de leur enfant que les Bruxellois (et encore une fois, essentiellement les femmes) ont recours au congé parental.

Un quart des congés parentaux sont pris par des hommes

Le congé parental permet aux salariés de réduire leur temps de travail ou d'interrompre leur carrière pendant quelques mois pour s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans. Ces salariés perçoivent une allocation mensuelle d'interruption de l'Office national de l'Emploi (ONEM). En 2018, en moyenne 4 144 de ces allocations ont été versées chaque mois à des Bruxellois. 73 % ont été versées à des femmes. En 2010, huit ans plus tôt, ce chiffre s'élevait à 80 %. Le congé parental se masculinise donc doucement.

Congé parental des Bruxellois selon le régime et le sexe: 2018 (moyenne annuelle)

En nombre de paiements



L'IBSA met notamment en avant les aspects suivants : « Les hommes et les femmes ne prennent pas les mêmes types de congé parental. Les femmes optent plus que les hommes pour une interruption de carrière à temps plein (37 % des allocations versées contre 21 % pour les hommes). Les pères choisissent quant à eux plutôt la réduction d'1/5^e de leur temps de travail (73 % des allocations versées contre 57 % pour les femmes). La possibilité de travailler à mi-temps n'est populaire ni auprès des hommes ni auprès des femmes »⁽²⁸⁾.

Il apparaît donc que certains éléments peuvent impacter l'octroi des chèques-repas, générant des différences entre hommes et femmes.

Enfin, concernant les temps partiels : sur la base des informations de juillet 2022, 3 personnes travaillent à 4/5^e (une femme et deux hommes). Les données sont donc peu représentatives de ce point de vue.

⁽²⁸⁾Source : Le congé parental, pris différemment par les hommes et les femmes | IBSA

Ouderschapsverlof, anders opgenomen door vrouwen dan door mannen

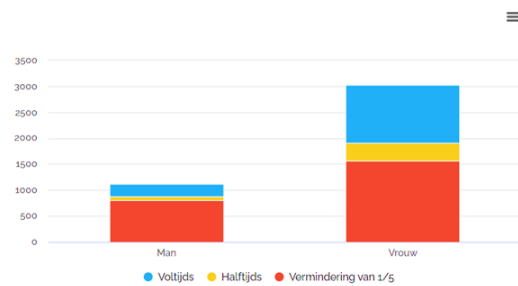
In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onderbreken vooral de vrouwen hun carrière voor de opvang van kinderen. Het aandeel van de mannen stijgt, maar meer dan vrouwen opteren ze om de arbeidstijd te verminderen met één vijfde. Vooral in het eerste jaar na de geboorte maken Brusselaars (en weer vooral vrouwen) gebruik van ouderschapsverlof.

Een kwart van het ouderschapsverlof wordt opgenomen door mannen

Werknemers wordt via het ouderschapsverlof de mogelijkheid gegeven gedurende enkele maanden hun arbeidstijd te verminderen of hun loopbaan te onderbreken voor de opvang van een kind jonger dan 12 jaar. Deze werknemers hebben elke maand recht op een onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). In 2018 werden aan Brusselaars maandelijks gemiddeld 4 144 van deze uitkeringen betaald, waarvan 73 % gericht was aan een vrouw. De kloof tussen mannen en vrouwen wordt wel kleiner. In 2010 was nog 80 % van dit type onderbrekingsuitkering bestemd voor vrouwen.

Ouderschapsverlof van Brusselaars naar stelsel en geslacht: 2018 (jaargemiddelde)

Aantal betalingen



BISA wijst in het bijzonder op de volgende aspecten : « Ook hier is er een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen. Waar 37 % van de betalingen aan Brusselse vrouwen ter compensatie van een voltijdse loopbaanonderbreking is, is dit bij de mannen slechts 21 %. Het merendeel van de betalingen bij de vaders is gelinkt aan een arbeidstijdvermindering met 1/5 (73 % tegenover 57 % bij de vrouwen). De optie om halftijds te werken is zowel bij mannen als vrouwen niet populair⁽²⁸⁾ ».

Het blijkt dus dat bepaalde elementen van invloed kunnen zijn op de toekenning van maaltijdcheques, waardoor verschillen tussen mannen en vrouwen ontstaan.

Wat deeltijdwerk betreft : op basis van gegevens van juli 2022 werken drie mensen 4/5^e van de tijd (een vrouw en twee mannen). Vanuit dit oogpunt zijn de gegevens dus niet erg representatief.

⁽²⁸⁾Links : Ouderschapsverlof, anders opgenomen door vrouwen dan door mannen | IBSA (bisa.brussels)

4. Service Social :

Le budget de l'allocation de base 32.001.07.05.1140 est dédié à financer la contribution au Service social coupole, ASBL constituée et gérée par les 3 organisations syndicales représentatives (CSCsp, CGSP et SLFP). Pour que les agents de Talent.brussels puisse bénéficier de ses services (primes, assurance hospitalisation...), la contribution s'élève à 250 euros/agent et est calculée sur la base du nombre d'agents membre de la Coupole en septembre de l'année précédente.

Talent.brussels est membre de la Coupole, au même titre que d'autres organismes bruxellois. Ainsi, les statuts de l'ASBL précisent ceci :

4. Koepel Sociale Dienst :

De begroting van de basisallocatie 32.001.07.05.1140 is bestemd voor de financiering van de bijdrage aan de « Koepel Sociale Dienst », een vzw die is opgericht en wordt beheerd door de drie representatieve vakbonden (ACV, ACOD en VSOA). Opdat de agenten van Talent.brussels van zijn diensten (premies, hospitalisatieverzekering...) zouden kunnen genieten, bedraagt de bijdrage 250 euro / agent en wordt ze berekend op basis van het aantal agenten die in september van het voorgaande jaar lid waren van de Koepel.

Talent.brussels is lid van de Koepel, net als andere Brusselse organisaties. Zo is in de statuten van de vereniging het volgende bepaald :

Article 3. But
§ 1. Adhérents

L'a.s.b.l. a pour but d'apporter, aux adhérents, une aide sociale, collective ou individuelle, à leurs bénéficiaires.

Les adhérents sont les services publics du Comité de Secteur XV de la Région de Bruxelles-Capitale qui le souhaitent, c'est-à-dire qui sont conventionnés avec l'association après en avoir fait la demande.

La liste des adhérents est arrêtée en fin de chaque exercice.

Artikel 3. Doel

§ 1: Aangesloten instellingen

De vzw heeft tot doel de aangesloten instellingen een sociale, collectieve of individuele bijstand te verlenen voor hun begunstigten.

Die instellingen zijn de overheidsdiensten van het Comité van Sector XV van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die het wensen, namelijk zij die gevraagd hebben om lid te worden van de vzw.

De lijst van de aangesloten instellingen wordt vastgelegd op het einde van elk boekjaar.

Talent.brussels fait partie des membres de la coupole et n'a pas d'influence directe sur celle-ci. Talent n'est par exemple pas représenté au sein du conseil d'administration.

Concernant les bénéficiaires : pour bénéficier du service social il est obligatoire de s'inscrire ainsi que les membres de la famille :

1. Les membres du personnel (des OIP adhérents) qui sont actifs (statutaires ou contractuels).
2. Les retraités
3. Les enfants du personnel (actifs ou retraités) pour autant qu'ils aient moins de 25 ans et bénéficient d'allocations familiales (sauf handicap reconnu).

Talent.brussels is lid van de koepel en heeft er geen directe invloed op. Zo is Talent niet vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur.

Wat betreft de begunstigten : Om van de sociale dienst te kunnen profiteren is het verplicht uzelf en uw gezinsleden in te schrijven.

1. De personeelsleden (van de aangesloten ION's) die actief zijn (statutairen of contractuelen).
2. De gepensioneerden
3. De kinderen van het personeel (actief en gepensioneerd) voor zover ze de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben en genieten van de kinderbijslag

4. Les conjoints ou assimilés du personnel (actifs ou retraités) qui font partie du ménage.
5. Les veufs, veuves et assimilés pour autant que leur situation familiale n'ait pas été modifiée.
6. Les orphelins pour autant qu'ils aient moins de 25 ans et bénéficient d'allocations familiales.

Les interventions consistent en :

- Primes et interventions diverses
 - Achats de Lunettes ou lentilles : 50 euros
 - Mariage ou cohabitation légale : 100 euros
 - Naissance ou adoption : 100 euros
 - Départ à la pension : 150 euros
 - Saint-Nicolas : un prime de 35 euros par enfant de moins de 12 ans.
 - Garderie durant les congés scolaire : maximum 100 euros /enfant/an
 - 50 % du montant journalier avec un maximum de 15 euros/jour en non résidentiel et de 20 euros/jour en résidentiel - cette prime peut être également obtenue pour les classes découvertes ou de neige avec l'école.
- Assurance Hospitalisation - assurance hospitalisation collective Ethias.
- Aide personnelle
- Soutien moral, aide sociale et administrative : les assistants sociaux du SSC sont à la disposition des agents pour aider et les accompagner dans les situations suivantes :
 - familiales : couple, enfants, logements...
 - santé : stress, maladies, alcoolisme, addiction...
 - contexte professionnel : clarification, compréhension et orientation interne...
 - droit social et sécurité sociale : pension, mutuelle, allocations familiales, handicap...
 - guidance budgétaire
- Problèmes financiers : face à des difficultés financières, les assistants sociaux peuvent, avec la collaboration de l'agent, aider à trouver la solution la plus adaptée.
- Dans certains cas une demande de prêt peut être introduite auprès du conseil d'administration du SSC. L'assistant social en charge du dossier devra réaliser une enquête sociale et financière. Le rapport rendu est anonyme. Les membres du conseil sont tenus à la confidentialité

4. De echtgenoten of gelijkgestelden van het personeel (actief en gepensioneerd) die deel uitmaken van het gezin
5. De weduwen/weduwnaars en gelijkgestelden voor zover hun gezinssituatie niet veranderd is.
6. De wezen voor zover ze de leeftijd van 25 jaar niet bereikten en kinderbijslag genieten.

Interventies bestaan uit :

- verschillende premies :
 - Tussenkost bij aankoop van een bril of lenzen : 50 euro
 - Huwelijk of samenlevingscontract : 100 euro
 - Geboorte of adoptie : 100 euro
 - Op pensioenstelling : 150 euro
 - Sinterklaas : een premie van 35 euro per kind dat niet ouder is dan 12 jaar.
 - Kinderopvang tijdens schoolvakanties : maximum 100 euro/kind/jaar
 - 50 % van het dagbedrag met een maximum van 15 euro/dag bij dagelijks heen en weer en 20 euro/dag bij overnachting ter plaatse. Deze premie kan ook bekomen worden voor langdurige uitstappen met de school (Cultuurklassen, Sneeuwklassen, Zeeklassen...).
- Hospitalisatieverzekering : de Sociale Dienst biedt een collectieve hospitalisatieverzekering aan bij Ethias.
- Persoonlijke bijstand
- Morele, sociale en administratieve bijstand : de sociaal assistenten van de KSD staan tot je beschikking om je te helpen en te begeleiden bij diverse situaties :
 - familiaal : koppel, kinderen, huisvesting...
 - gezondheid : stress, ziekte, alcoholisme, verslavingen...
 - werkgerelateerd : verduidelijking, begrip, interne doorverwijzing...
 - sociaal recht en sociale zekerheid : pensioen, ziekenfonds, kinderbijslag, handicaps...
 - financiële begeleiding
- Bij financiële problemen : bij financiële problemen is het belangrijk snel te handelen. De sociaal assistenten kunnen helpen de meest geschikte oplossing te vinden.
- In bepaalde gevallen kunnen de sociaal assistenten, op basis van een sociaal onderzoek, bij de Raad van Bestuur van de Sociale Dienst een voorstel indienen om een lening toe te kennen. De beraadslagingen van de Raad van Bestuur zijn anoniem en de leden zijn gebonden aan geheimhouding.

5. Frais de formation :

Les frais de formation (AB 32.001.08.01-1112) concernent tant les formations générales (cours de langue...) que les formations spécifiques, à la demande des agents et en lien avec leur domaine d'activité

En raison du COVID, le volume de formations en 2021 était assez faible (budget engagé : 14.521,88 euros et budget liquidé : 30.891,33 euros). Plusieurs formations se sont déroulées en ligne (notamment les cours de langue) et les informations relatives au genre ne figurent pas sur les factures.

En 2021, les formations suivantes ont été suivies (+ budget liquidé) :

- Formation public difficile – Formeville – 2.400 euros ;
- Formation équipe juridique (motivation formelle) – 5.082 euros ;
- Cours de langues : 6.272 euros ;
- Formation gestion du temps : 2.323 euros
- Diverses formations (en visas simultanés), pour un montant total de 14.521,88 euros

Les données relatives au genre ne sont pas directement disponible dans SAP. Une analyse générale, à l'échelle régionale, serait sans doute nécessaire pour les formations fortement suivies (cours de langue, formation MS Office...).

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

Talent.brussels veille, tant au niveau de ses missions que de la gestion du personnel, à assurer au maximum la diversité des profils et à attirer tant les hommes que les femmes. La structure du personnel traduit cette préoccupation.

Talent.brussels est par ailleurs particulièrement sensible aux actions de sensibilisation et de prévention pour lutter contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie et toutes les violences liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Cet engagement se traduit notamment par la signature de la Charte « Pride 2021 ».

Les éléments analysés ont ainsi pu mettre en évidence les aspects suivants :

- Structure du personnel parmi les plus féminine de la Région bruxelloise (67/33) ;
- Proportion similaire H/F au sein des fonction dirigeantes ;

5. Opleidingskosten :

De opleidingskosten (BA 32.001.08.01-1112) betreffen zowel de algemene opleiding (m.n. talencursussen) als de specifieke opleidingen, op verzoek van de personeelsleden en in verband met hun werk.

Als gevolg van COVID was het opleidingsvolume in 2021 vrij laag (vastgelegd begroting : 14.521,88 euro en betaalde begroting : 30.891,33 euro). Enkele opleidingen werden online gegeven (vooral taalcursussen) en genderinformatie is niet opgenomen in de facturen.

In 2021 werden de volgende opleidingen gevolgd (+ geliquideerde begroting) :

- Opleiding voor moeilijk publiek - Formeville - 2.400 euro ;
- Opleiding juridisch team (formele motivatie) - 5.082 euro ;
- Taalcursussen : 6.272 euro ;
- Opleiding tijdbeheer : 2.323 euro ;
- diverse opleidingen (in gelijktijdige visa), voor een totaalbedrag van 14.521,88

Gegevens over geslacht zijn niet rechtstreeks beschikbaar in SAP. Een algemene analyse, op regionaal niveau, zou waarschijnlijk nodig zijn voor de opleidingen die druk worden bezocht (taalcursussen, MS Office-opleiding...).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Talent.brussels ziet er, zowel in zijn opdrachten als in zijn personeelsbeleid, op toe dat de diversiteit van de profielen wordt gemaximaliseerd en dat zowel mannen als vrouwen worden aangetrokken. De personeelsstructuur weerspiegelt deze bezorgdheid

Talent.brussels is ook bijzonder gevoelig voor bewustmakings- en preventieacties ter bestrijding van homofobie, lesbofobie, bifobie en transfobie en alle geweld dat verband houdt met seksuele geaardheid of genderidentiteit. Deze verbintenis komt tot uiting in de ondertekening van het Handvest « Pride 2021 ».

Uit de geanalyseerde elementen kwamen de volgende aspecten naar voren

- Een van de meest vrouwelijke personeelsstructuren in het Brussels Gewest (67/33) ;
- Gelijksortige percentages mannen en vrouwen in leidinggevende functies ;

- Proportion similaire d'agents H/F bénéficiant de primes (télétravail...)

Néanmoins, certains éléments devraient faire l'objet d'analyse approfondie, faute de données disponibles, notamment :

- Le suivi des formations ;
- Les bénéficiaires du Service social

Il est par ailleurs recommandé, sur la base des analyses précédentes, d'effectuer des analyses à plus large échelle (au niveau régional) sur des aspects tels que :

- Temps partiels et congés parentaux – un impact financier peut en découler (salaire proratisé, octroi des chèques-repas...). Bien que les avantages en nature « abonnements STIB » et « chèques-repas » sont à la base accordés au personnel indifféremment de la dimension de genre, certaines absences ne donnent pas lieu à l'octroi de chèques-repas et peuvent indirectement générer une discrimination entre hommes et femmes.
- Au niveau des formations dites « généralistes » (cours de langue, suite MS-Office...), y-a-t-il des distinctions basées sur le genre ?

Étape 4 : plan d'action

Au niveau de Talent : mise à jour annuelle des informations actuellement disponibles + analyse annuelle des données relatives au service social et aux formations

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring à effectuer au 31/12 ;
- Comparaison avec les données de l'année précédente au 31/12 également

Par ailleurs, Une analyse plus poussée peut être effectuée concernant les absences de longue durée, et notamment celles relatives au congé parental, sur base notamment des constats mis en avant par l'IBSA en octobre 2019. Cette analyse, pour être statistiquement pertinente, devrait cependant être menée au niveau régional.

III. 12. Service Public Régional de Bruxelles Fiscalité (BF)

AB 01.010.02.01.3640

Nom/titre de l'allocation : Droits d'enregistrement sur les ventes de biens immeubles

Administration concernée : Service public régional de Bruxelles Fiscalité

Direction concernée : Gestion financière

- Evenveel mannelijke als vrouwelijke personeelsleden profiteren van premies (telewerken, enz.)

Niettemin moeten sommige elementen grondig worden geanalyseerd wegens het gebrek aan beschikbare gegevens, met name

- Opleidings follow-up ;
- Begunstigden van de sociale dienst

Voorts wordt aanbevolen om op basis van de voorgaande analyses op ruimere schaal (op regionaal niveau) uit te voeren met betrekking tot aspecten zoals

- Deeltijdwerk en ouderschapsverlof - dit kan financiële gevolgen hebben (evenredig salaris, toekenning van maaltijdcheques...). Hoewel de voordelen in natura « MIVB-abonnementen » en « maaltijdcheques » in principe aan het personeel worden toegekend ongeacht het geslacht, geven sommige afwezigheden geen aanleiding tot de toekenning van maaltijdcheques en kunnen zij indirect leiden tot discriminatie tussen mannen en vrouwen.
- Is er bij de zogenaamde « algemene » opleidingen (talencursussen, MS-Office suite...) een onderscheid naar geslacht ?

Fase 4 : actieplan

Op Talent-niveau : jaarlijkse actualisering van de momenteel beschikbare informatie + jaarlijkse analyse van de gegevens over sociale diensten en opleidingen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Monitoring uit te voeren op 31/12
- Vergelijking met de gegevens van het voorgaande jaar eveneens op 31/12

Daarnaast kan een meer gedetailleerde analyse worden gemaakt van het langdurig verzuim, en met name van het ouderschapsverlof op basis van de bevindingen van de IBSA in oktober 2019. Om statistisch relevant te zijn moet deze analyse echter op regionaal niveau worden uitgevoerd.

III. 12. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (BF)

BA 01.010.02.01.3640

Naam/titel van de allocatie Registratierechten op de verkopen van onroerende goederen.

Betrokken bestuur : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

Betrokken directie : Financieel beheer

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

- Matthias Peeters, correspondant contrôle de gestion,
mpeeters@fisc.brussels

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

- Recettes annuelles des droits d'enregistrement sur les ventes de biens immeubles : ± 600 millions d'euros
- Transactions immeubles 2021 ± 15.000 (dont 70 % d'appartements)
- Absence de statistiques qui identifie le genre des acheteurs
- Les droits de donation sont à charge des acheteurs.

Étape 2 : analyse

Cette allocation de base a été allouée à la catégorie 3 parce qu'il s'agit d'un impôt, où le gouvernement détermine la législation concernant ces recettes et les personnes concernées. Le genre n'a pas d'impact sur l'achat d'un immeuble pour lequel des droits d'enregistrement sont dus. Le montant des droits d'enregistrement est calculé dépendant du prix d'achat et certaines conditions.

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

Aucune

AB 01.010.02.04.5650

Nom/titre de l'allocation : Droits de donation

Administration concernée : Service public régional de Bruxelles Fiscalité

Direction concernée : Gestion financière

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

- Matthias Peeters, correspondant contrôle de gestion,
mpeeters@fisc.brussels

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

- Recettes annuelles des droits de donation : ± 80 millions d'euros
- Absence de statistiques qui identifie le genre des bénéficiaires
- Les droits de donation sont à charge des bénéficiaires.

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Matthias Peeters, beheerscorrespondent,
mpeeters@fisc.brussels

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

- Jaarlijkse inkomsten uit de registratierechten zijn : ± 600 mio euro
- Transacties woningen 2021 : ± 15.000 (70 % hiervan zijn appartementen)
- Geen statistieken beschikbaar die de gender identificeert van de kopers.
- De registratierechten zijn ten laste van de koper(s).

Fase 2 : analyse

Deze basisallocatie werd gealloceerd aan categorie 3 omwille dat het een belasting is, waarbij de overheid de regelgeving rond deze ontvangsten en deze betreffen personen bepaalt. Gender heeft geen impact op de aankoop van een woning waarvoor registratierechten verschuldigd zijn. Afhankelijk van de aankoopprijs en bepaalde voorwaarden zal de registratierechten berekend worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen

BA 01.010.02.04.5650

Naam/titel van de : Schenkingsrechten

Betrokken bestuur : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

Betrokken directie : Financieel beheer

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Matthias Peeters, beheerscorrespondent,
mpeeters@fisc.brussels

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

- Jaarlijkse inkomsten uit de successirechten : ± 80 mio euro
- Geen statistieken beschikbaar die de gender identificeert van de begiftigden
- De schenkingsrechten zijn ten laste van de begiftigden.

Étape 2 : analyse

Cette allocation de base a été allouée à la catégorie 3 parce qu'il s'agit d'un impôt, où le gouvernement détermine la législation concernant ces recettes et les personnes concernées. Le genre n'a pas d'impact sur le montant dû en droits de donation. Le montant des droits de donation sera calculé dépendant de la donation et de la relation avec le donateur.

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

Aucune

AB 01.010.02.05.5650

Nom/titre de l'allocation : Droits de succession

Administration concernée : Service public régional de Bruxelles Fiscalité

Direction concernée : Gestion financière

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

- Matthias Peeters, correspondant contrôle de gestion,
mpeeters@fisc.brussels

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

- Recettes annuelles des droits de succession : ± 450 millions d'euros
- Décès 2021 : ± 8.900
- Absence de statistiques qui identifie le genre de l'héritier
- Les droits de succession sont à charge des héritiers.

Étape 2 : analyse

Cette allocation de base a été allouée à la catégorie 3 parce qu'il s'agit d'un impôt, où le gouvernement détermine la législation concernant ces recettes et les personnes concernées. Le genre n'a pas d'impact sur le montant dû en droits de succession. Le montant des droits de succession sera calculé dépendant de l'héritage et de la relation avec le testateur.

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

Aucune

Fase 2 : analyse

Deze basisallocatie werd gealloceerd aan categorie 3 omwille dat het een belasting is, waarbij de overheid de regelgeving rond deze ontvangsten en deze betreffen personen bepaalt. Gender heeft geen impact op het bedrag van de verschuldigde schenkingsrechten. Afhankelijk van de schenking en de verwantschap met de schenker zal het bedrag van de schenkingsrechten berekend worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen

BA 01.010.02.05.5650

Naam/titel van de : Successierechten

Betrokken bestuur : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

Betrokken directie : Financieel beheer

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Matthias Peeters, beheerscorrespondent,
mpeeters@fisc.brussels

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

- Jaarlijkse inkomsten uit de successierechten : ± 450 mio euro
- Overlijdens 2021 : ± 8.900
- Geen statistieken beschikbaar die de gender identificeert van de erfgenamen
- De registratierechten zijn ten laste van de erfgenamen.

Fase 2 : analyse

Deze basisallocatie werd gealloceerd aan categorie 3 omwille dat het een belasting is, waarbij de overheid de regelgeving rond deze ontvangsten en deze betreffen personen bepaalt. Gender heeft geen impact op het bedrag van de verschuldigde successierechten. Afhankelijk van de nalatenschap en de verwantschap met de erflater zal het bedrag van de successierechten berekend worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Geen