



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

SESSION ORDINAIRE 2022-2023

28 OCTOBRE 2022

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

**ANNEXE
À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL**

PARTIE II

**NOTE DE GENRE
2023**

GEWONE ZITTING 2022-2023

28 OKTOBER 2022

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**BIJLAGE
BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING**

DEEL II

**GENDERNOTA
2023**

III. 13. Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)

AB 01.001.07.02.1112

AB 01.001.07.03.1111

AB 01.001.07.04.1120

AB 01.001.07.05.1140

Intitulé :

Autres éléments de la rémunération

Rémunérations suivants les barèmes pour le personnel du CIRB

Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds pour le personnel du CIRB

Salaires en nature pour le personnel du CIRB (libre parcours, intervention dans les chèques-repas, etc)

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Ensemble des services

Processus ou politique : cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Nous rassemblons les 4 allocations de base car les dépenses inscrites découlent directement de l'exécution du contrat de travail et des obligations patronales liées à l'occupation de personne. L'analyse se base sur les mêmes chiffres et produit les mêmes résultats.

En 2022, le CIRB recense 2 collaborateurs dont 2 hommes - 2 membres de la direction générale mandataires publics

Étape 2 : analyse

Les montants engagés et liquidés sur ces AB concernent uniquement le paiement de rémunérations brutes, les autres éléments de la rémunérations et les cotisations patronales ainsi que les avantages toutes natures fixés contractuellement au moment de l'engagement.

Ces montants suivent les barèmes en vigueur au moment de la signature des contrats et évoluent selon l'indexation et le saut d'échelon tout au long de l'évolution de carrière des personnes.

III. 13. Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)

BA 01.001.07.02.1112

BA 01.001.07.03.1111

BA 01.001.07.04.1120

BA 01.001.07.05.1140

Naam/titel van de allocatie :

Overige bezoldigingselementen

Bezoldigingen volgens weddeschalen voor het personeel van het CIBG

Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen voor het personeel van het CIBG

Lonen in natura voor het personeel van het CIBG (vrij biljet, tegemoetkoming in de maaltijdcheques, etc)

Betrokken bestuur : CIBG

Betrokken directie : BO Finance

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

We voegen de 4 basisallocaties samen want de ingeschreven uitgaven vloeien rechtstreeks voort uit de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de werkgeversverplichtingen die verband houden met de tewerkstelling van personen. De analyse is gebaseerd op dezelfde cijfers en leidt tot dezelfde resultaten.

In 2022 telt het CIBG 2 mannelijke medewerkers waaronder 2 directieleden, openbare mandatarissen.

Fase 2 : analyse

De voor deze BA's vastgelegde en vereffende bedragen hebben uitsluitend betrekking op de uitbetaling van brutolonen, de andere elementen van de lonen en de werkgeversbijdragen, evenals de voordelen van alle aard die op het ogenblik van de aanwerving contractueel zijn vastgelegd.

Deze bedragen stemmen overeen met de barema's die op het moment van de ondertekening van de overeenkomsten van toepassing zijn, en evolueren op basis van de indexering en de bevorderingen gedurende de loopbaanontwikkeling van een persoon.

Les frais de recrutement ne sont pas inscrits sur ces allocations de base.

Le déséquilibre homme femme ne se fait pas au moment du paiement des rémunérations mais avant le recrutement et éventuellement au moment du recrutement.

Le CIRB occupe seulement 2 personnes, dont 2 mandataires publics pour les postes de directeur général et directeur général Adjoint. Le recrutement de ces postes n'est pas organisé par le CIRB mais par un organisme externe (Talent en collaboration avec le Selor) selon les règles établies par la Région bruxelloise dont le critère de parité linguistique

Le CIRB n'a pas d'influence sur la rédaction de l'annonce de recrutement et ne participe pas à la sélection

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

Le CIRB n'a pas d'impact sur le choix des mandataires publics. Les personnes en place ont un mandat de 5 ans. Il n'y a plus de recrutement pour l'instant.

Étape 4 : plan d'action

Ces AB ne seront plus analysées tant que la composition de l'équipe restera inchangée.

Étape 5 : suivi et monitoring

Pas de suivi, pas de monitoring

AB 01.001.23.02.1221

AB 02.002.23.02.1221

AB 03.008.08.02.1221

AB 03.009.08.02.1221

AB 03.010.08.02.1221

Intitulé :

Frais généraux de fonctionnement lié aux missions IT du CIRB

Frais généraux de fonctionnement pour la mission IT du CIRB au SPRB

Dépenses pour les équipes IT dans le cadre du plan pour la Reprise et la Résilience (PRR- I - 2.10, I - 2.11, I - 4.05)

Frais généraux de fonctionnement Equipe IT IRISteam lié au programme WePulse

De kosten voor aanwerving zijn niet ingeschreven op deze basisallocaties.

Het onevenwicht tussen mannen en vrouwen ontstaat niet op het moment dat het loon wordt uitbetaald, maar vóór de aanwerving en eventueel op het moment van de aanwerving.

Het CIBG telt slechts 2 personeelsleden, waaronder 2 openbare mandatarissen voor de posten van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal. De aanwerving van deze posten wordt niet georganiseerd door het CIBG maar door een externe organisatie (Talent in samenwerking met Selor) volgens de regels die door het Brussels Gewest zijn vastgesteld, onder meer het criterium van de taalpariteit.

Het CIBG heeft geen invloed op het opstellen van de vacature en neemt niet deel aan het selectieproces.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het CIBG heeft geen invloed op de selectie van openbare mandatarissen, die door een externe instantie wordt georganiseerd. De zittende personen hebben een mandaat van 5 jaar. Er lopen op dit moment geen aanwervingen meer.

Fase 4 : actieplan

Het CIBG heeft geen invloed op het gebied van gender. Deze BA's worden niet verder geanalyseerd zolang de samenstelling van het team ongewijzigd blijft.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Geen opvolging noch monitoring

BA 01.001.23.02.1221

BA 02.002.23.02.1221

BA 03.008.08.02.1221

BA 03.009.08.02.1221

BA 03.010.08.02.1221

Naam/titel van de allocatie :

Algemene werkingskosten verbonden aan de IT opdrachten van het CIBG

Algemene werkingskosten voor de IT opdracht van het CIBG bij de GOB

Uitgaven voor IT-teams in het kader voor het Plan voor Herstel en veerkracht (PHV - I - 2.10, I - 2.11, I - 4.05)

Algemene werkingskosten van het IT-team IRISteam gekoppeld aan het WePulse-programma

Frais généraux de fonctionnement Equipe IT IRISteam lié à la plateforme Ukraine

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Administration du personnel

Processus ou politique : cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Nous rassemblons les 4 allocations de base car les dépenses inscrites découlent directement de l'exécution du contrat de travail et des obligations patronales liées à l'occupation de personne. L'analyse se base sur les mêmes chiffres et produit les mêmes résultats

Afin de pouvoir analyser les projets financés en tout ou en partie par cette AB, nous avons examiné et identifié les dépenses enregistrées. Les dépenses reprises dans cette AB sont les frais de personnel mis à disposition au CIRB et BCIT par l'ASBL IRISteam pour la réalisation de missions propres du CIRB/BCIT

Ce coût est représentatif du coût réel d'IRISteam des différentes personnes mise à disposition (Payroll Attentia + autres coûts) conformément aux barèmes et dispositions de la commission paritaire. Ce coût évolue en fonction de l'indexation, du saut d'échelon, des évolutions de carrières et comprends :

- Les rémunérations brutes
- Le pécule de vacances, 13^e mois et les salaires variables
- Les cotisations patronales ONSS
- Les avantages de toute nature accordés au personnel
- Les frais liés à la gestion du secrétariat social et la médecine du travail
- Les assurances accident de travail
- Etc.

Aucun des frais précités ont été engagés spécifiquement sur le critère de genre.

Les personnes mise à disposition du CIRB et BCIT sont recrutées sur la base de leur profil et compétence sans distinction de genre.

Aankoop van ICT-diensten bij IRISteam in het kader van de Oekraïense crisis

Betrokken bestuur : CIBG

Betrokken directie : Personeelsadministratie

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

We voegen de 4 basisallocaties samen want de ingeschreven uitgaven vloeien rechtstreeks voort uit de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de werkgeversverplichtingen die verband houden met de tewerkstelling van personen. De analyse is gebaseerd op dezelfde cijfers en leidt tot dezelfde resultaten

De uitgaven geregistreerd op dit BA zijn de kosten voor het personeel dat door de vzw IRISteam ter beschikking van het CIBG en BCIT wordt gesteld voor de uitvoering van opdrachten eigen aan het CIBG.

Deze kosten zijn representatief voor de werkelijke kosten van IRISteam van de verschillende personen die ter beschikking van het CIBG en BCIT worden gesteld (Payroll Attentia + andere kosten) overeenkomstig de weddeschalen en bepalingen van het paritair comité. Deze kosten evolueren naargelang de indexering, de salaristrapverhoging, de evolutie van de loopbanen en omvatten :

- Het brutoloon
- Het vakantiegeld, 13^{de} maand en variabele lonen
- De werkgeversbijdragen RSZ
- De voordelen van alle aard toegekend aan het personeel
- De kosten die verband houden met het sociaal secretariaat en de arbeidsgeneeskunde
- De verzekeringen arbeidsongevallen
- Enz.

Geen van de bovengenoemde kosten werd specifiek aangegaan op grond van gender.

De personen die ter beschikking van het CIBG en BCIT worden gesteld, worden aangeworven op basis van hun profiel en vaardigheden, zonder genderonderscheid.

Le déséquilibre homme femme ne se fait pas au moment du paiement des rémunérations mais avant le recrutement (répartition genrée au sein de ces filières de formation et éventuellement au moment du recrutement)

Le recrutement, est effectué par IRISteam ASBL qui diffuse l'ensemble de ses offres d'emploi de façon publique au travers de sites spécialisés, tels que ICT Job et Stepstone (liste non exhaustive). IRISteam est également présente dans les salons de l'emploi et job fairs.

Une attention particulière est apportée au genre dans la rédaction des offres d'emploi (écriture épicène et inclusive, Neutraliser les représentations potentiellement stéréotypées que l'on a du ou de la candidat.e idéal.e, dont les représentations liées au genre).

IRISteam est reconnue comme partenaire privilégié pour la mise en stage des étudiantes de l'ASBL Interface3, centre de formations qualifiant favorisant l'accès des femmes, issues essentiellement de la Région bruxelloise, aux professions de l'informatique,. À plusieurs reprises, des stagiaires se sont vues proposer un engagement en CDI immédiatement après leur stage.

Lors de la sélection, IRISteam est uniquement attentive aux compétences techniques et comportementales nécessaires pour l'occupation de la fonction disponible, sans autre distinction

Etapes du processus de recrutement et de sélection :

1. CIRB/BCIT identifient les besoins d'assistance pour la réalisation de projet/missions : profils et actions à suivre.
2. CIRB/BCIT rédigent un descriptif de fonction formant la base de l'offre d'emploi et la remettent à IRISteam.
3. IRISteam rédige et diffuse l'ensemble de ses offres d'emploi en interne et de façon publique sur des sites spécialisés, tels que ICT Job et Stepstone, lors de jobs fairs et salons de l'emploi.
4. IRISteam analyse les CV et fait une première sélection.
5. Le partenaire réalise l'Interview technique.
6. IRISteam réalise l'Interview RH: négociation de salaires, etc.
7. l'ASBL IRISteam réalise un assessment via un sous-traitant.
8. Décision du partenaire sur la base de l'interview + assessment + rencontre supplémentaire éventuelle.
9. Le contrat est conclu par l'ASBL IRISteam

Het onevenwicht tussen mannen en vrouwen ontstaat niet op het moment dat het loon wordt uitbetaald, maar vóór de aanwerving (opleidingssectoren) en eventueel op het moment van de aanwerving.

IRISteam vzw publiceert al haar vacatures openbaar. Aanwerving via gespecialiseerde websites zoals ICT Job en Stepstone blijft het populairste kanaal. IRISteam is ook aanwezig op jobbeurzen en job fairs.

Met betrekking tot de selectie en de aanwerving wordt bijzondere aandacht besteed aan het genderspect bij het opstellen van de vacatures (genderneutrale en inclusieve schrijfstijl, potentieel stereotiepe voorstellingen van de ideale kandidaat of candidate, zoals het neutraliseren van gendergerelateerde voorstellingen).

IRISteam is erkend als bevoorrechte partner voor de stages van vrouwelijke studenten van de vzw Interface3, een kwalificerend opleidingscentrum voor vrouwen in de IT-sector, die voornamelijk afkomstig zijn uit het Brussels Gewest. Stagiaires kregen meermaals een contract voor onbepaalde duur aangeboden vlak na hun stage.

Tijdens de selectieprocedure besteedt IRISteam alleen aandacht aan de technische en gedragsvaardigheden die vereist zijn voor het uitoefenen van de beschikbare functie, zonder enig ander onderscheid.

Fasen van het selectie- en aanwervingsproces :

1. CIRB/BCIT brengen de behoeften aan bijstand in kaart om het project te verwezenlijken : profielen en te ondernemen acties.
2. CIRB/BCIT stellen een functiebeschrijving op die de basis vormt voor de vacature, en bezorgen deze aan IRISteam.
3. IRISteam stelt alle vacatures op, verspreidt ze intern en maakt ze openbaar bekend op gespecialiseerde websites zoals ICT Job en Stepstone en tijdens jobbeurzen.
4. IRISteam analyseert de cv's en maakt een eerste selectie.
5. De partner neemt het technische interview af.
6. IRISteam neemt het hr-interview voor zijn rekening : onderhandeling van de lonen.
7. De vzw IRISteam voert een assessment uit via onderaanneming.
8. Beslissing door CIRB/BCIT op basis van het interview + de beoordeling + een eventuele bijkomende ontmoeting.
9. De overeenkomst wordt gesloten door de vzw IRISteam.

Le CIRB en collaboration avec d'autres acteurs de la RBC mène des actions afin de diminuer la fracture numérique en RBC et sensibiliser davantage de femmes aux carrières professionnelles dans l'IT. Ces dépenses sont explicitées et engagées et liquidées sur l'AB 03.006.08.01.1211.

Étape 2 : analyse

Le déséquilibre homme/femme ne se fait pas au moment du paiement des rémunérations mais avant le recrutement (répartition genrée au sein de ces filières de formation et éventuellement au moment du recrutement).

Les précautions sont prises afin de ne pas favoriser une personne ou une autre que ce soit au niveau du genre ou autres critères pouvant définir une personne.

Le recrutement est effectué en binôme chacun jouant un rôle sur la diversité homme / femme.

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

- S'assurer que la rédaction des offres d'emploi tiennent comptes des critères liés au genre et éventuellement les faire relire par le correspondant genre
- S'assurer que les sélectionneurs soient transparents et neutres par rapport au genre lors de la décision.
- S'assurer que les responsables d'équipe soient orientés genres dans la gestion de son équipe
- Établir des statistiques sur le taux d'occupation hommes/femmes au total et par métier

Étape 4 : plan d'action

- Cf. analyse IRISteam
- Ajouter une analyse par grade (impact sur les salaires) et selon le métier (développeur, Business Analyst, Project Manager, Service Manager, Infosécurité, Data Analyst, Business Intelligence Analyst, Analystes fonctionnels, Program manager...) afin de se rendre compte de la vitesse d'évolution du nombre de femmes dans certains métiers, certains métiers se féminisant plus rapidement que d'autres.
- Faisabilité de mettre en place des reporting mettant en évidence le taux de participation des femmes/hommes (formations, recrutements...)
- Analyse de faisabilité de mettre en place divers reporting permettant de mettre en évidence des comportements discriminants ou des contextes discriminants

Het CIBG voert in samenwerking met andere actoren van het BHG acties om de digitale kloof in het BHG te verkleinen en meer vrouwen bewust te maken van een professionele loopbaan in de IT-sector. Deze uitgaven worden toegelicht, vastgelegd en vereffend op BA 03.006.08.01.1211.

Fase 2 : analyse

Het onevenwicht tussen mannen en vrouwen ontstaat niet op het moment dat het loon wordt uitbetaald, maar vóór de aanwerving (verdeling naar gender binnen deze opleidingssectoren en eventueel op het moment van de aanwerving).

Er worden voorzorgsmaatregelen getroffen om de ene of de andere persoon niet te bevoordelen op grond van gender of andere criteria die een persoon kunnen definiëren.

De aanwerving gebeurt in duo, waarbij elk een rol speelt in de genderdiversiteit.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Ervoor zorgen dat de vacatures worden opgesteld met inachtneming van gendergerelateerde criteria, en ze eventueel laten nalezen door iemand van het andere geslacht
- Ervoor zorgen dat de personen die de selectie maken bij hun beslissing transparant en neutraal zijn over het genderaspect
- Ervoor zorgen dat de teamverantwoordelijken gendergevoeligheid aan de dag leggen bij het beheer van hun team
- Établir des statistiques sur le taux d'occupation hommes/femmes au total et par métier

Fase 4 : actieplan

- Zie de analyse van IRISteam
- Een analyse toevoegen per graad (impact op de lonen) en per beroep (ontwikkelaar, bedrijfsanalist, projectbeheerder servicemanager, informatiebeveiliging, gegevensanalist, businessintelligence-analist, functionele analisten, programmabeheerder, enz.) om zich bewust te worden van het tempo waaraan het aantal vrouwen in bepaalde beroepen evolueert; bepaalde beroepen vrouwelijker sneller dan andere
- Een rapportage invoeren waarin de participatiegraad van vrouwen/mannen wordt belicht (opleiding, aanwerving, enz.)
- Verschillende rapportages opstellen die het mogelijk maken om discriminerend gedrag of discriminerende contexten aan het licht te brengen

- Analyser l’opportunité de désigner et former un gender spécialiste
- S’assurer que les sélectionneurs soient transparents et neutres par rapport au genre lors de la décision. Analyser l’opportunité de mettre en place :
 - des critères permettant de s’assurer de cette neutralité (checklist inclusive)
 - un jury composé de d’hommes et femmes.

Étape 5 : suivi et monitoring

Mise à jour des tableaux par années et analyse commentée des évolutions observées afin de rendre compte des actions mise en place

AB 01.001.08.02.1212

AB 01.001.11.03.7422

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement liées à la location de bâtiments pour le CIRB

Dépenses patrimoniales liées à la gestion du CIRB

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Ensemble des services

Processus ou politique : cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Nous analysons ces 2 AB ensemble car elles portent toutes les 2 sur la gestion du bâtiment et des locaux de travail. Elles produisent donc la même analyse.

Les dépenses reprises dans cette AB sont les frais liés à l’occupation des bâtiments du CIRB ainsi que les frais suivants :

- Les loyers
- Les entretiens, petites réparations et autres petits aménagements des bâtiments.
- Les consommations énergétiques (eau, gaz et électricité).
- Les assurances et taxes diverses des bâtiments.
- Travaux d’aménagement, d’agrandissement, de réaffectation des locaux

- Een genderspecialist aanwijzen en opleiden
- Ervoor zorgen dat de personen die de selectie maken bij hun beslissing transparant en neutraal zijn over het gendersaspect
 - Criteria invoeren waarmee deze neutraliteit kan worden gegarandeerd (inclusieve checklist)
 - De mogelijkheid onderzoeken om een jury samen te stellen die uit mannen en vrouwen bestaat

Fase 5 : opvolging en monitoring

Bijwerking van de tabellen per jaar, en analyse met toelichting van de waargenomen evoluties om verslag uit te brengen van de ondernomen acties

BA 01.001.08.02.1212

BA 01.001.11.03.7422

Naam/titel van de allocatie :

Werkingsuitgaven verbonden aan het huren van onroerende goederen voor het CIBG

Vermogensuitgaven verbonden aan het beheer van het CIBG

Betrokken bestuur:..... CIBG

Betrokken directie : Alle diensten

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Wij analyseren deze 2 BA's samen, want ze hebben beide betrekking op het beheer van het gebouw en van de werklokalen. Zij leveren dus dezelfde analyse op.

De uitgaven geregistreerd op dit BA zijn de kosten die verband houden met het gebruik van de gebouwen van het CIBG. Het gaat om de volgende uitgaven :

- Huurgelden
- Onderhoud, kleine herstellingen en andere kleine verbeteringen aan de gebouwen
- Energieverbruik (water, gas en elektriciteit)
- Verzekeringen en diverse belastingen op de gebouwen
- grote inrichtingswerken uitgevoerd in de gebouwen

Le CIRB est attentif au bien-être des personnes qu'il occupe et respecte les règles élémentaires en matière d'occupation d'hommes et de femmes.

Le choix et l'aménagement des locaux peut avoir un impact sur les hommes et les femmes quel que soit leur genre mais également en terme de mobilité, d'handicap... (présence de sanitaires adaptés, accessibilité du lieu, sentiment de sécurité, salle pour l'allaitement, etc) et favoriser la rétention de femmes des employé.es.

Le CIRB dispose de sanitaires différenciés H/F à chaque étage. Les locaux sont accessibles par ascenseurs et par les escaliers à la libre convenance de chacun.

En terme de sécurité l'accès aux locaux et différents étages est assurés par badges.

Un local est mis à disposition pour les besoins personnels (allaitement, rééducation, douche...)

Les équipements de travail sont différenciés suivant les besoins, Le matériel est adapté à l'ergonomie de chacun : bureaux réhaussés pour les grandes personnes, souris ergonomiques, fauteuils/sièges ergonomiques....

Depuis le Covid, chaque membre du personnel doit réserver sa place au travers d'une application accessible par GSM, PC, tablette. Chacun est libre de réserver la place qu'il désire suivant les disponibilités et les besoins de son équipe.

Chaque étage dispose d'une mini-cuisine (micro-onde, lave-vaisselle, frigo, vaisselle, café)

Une cafétaria au rez-de-chaussée est disponible pour une pause-café ou partager son casse-croute avec ou sans collègue.

Les étages sont organisés en plateau, quiet zone et salles de réunion. L'avis de chacun est requis au travers de son manager afin d'apporter plus de confort au niveau des différentes zones de travail (nuisance, bruit, nombre d'écran...)

Afin de faciliter le retour au travail, le CIRB organise des WorkShop avec les managers d'équipe dont le but est d'analyser les difficultés et les besoins de chacun dans l'espace de travail et de mettre en place un guide de bonnes pratiques et de vivre-ensemble

Het CIBG heeft oog voor het welzijn van de mensen die het in dienst heeft, en leeft de elementaire regels met betrekking tot de tewerkstelling van mannen en vrouwen na.

De keuze en de inrichting van de lokalen kunnen van invloed zijn op mannen en vrouwen, of het nu gaat om het gender of om de mobiliteit, handicaps, enz. van deze personen (aanwezigheid van aangepaste sanitaire voorzieningen, toegankelijkheid van de locatie, veiligheidsgevoel, ruimte voor borstvoeding, enz.), en kunnen de binding van vrouwelijke werknemers bevorderen.

Het CIBG beschikt op elke verdieping over aparte sanitaire voorzieningen voor mannen en vrouwen. De lokalen zijn toegankelijk via liften en via trappen, naar ieders keuze.

Wat de veiligheid betreft, wordt de toegang tot de lokalen en de verschillende verdiepingen verleend aan de hand van badges.

Er wordt een lokaal ter beschikking gesteld voor persoonlijke behoeften (borstvoeding, revalidatie, douchen, enz.).

De werkuitrusting verschilt naargelang de behoeften : verhoogde bureaus voor grote personen, ergonomische muizen, ergonomische stoelen/zetels enz.

Sinds Covid-19 moet elk personeelslid zijn of haar plaats reserveren via een applicatie die toegankelijk is via GSM, pc of tablet. Het staat iedereen vrij de plaats te reserveren die hij of zij wenst, afhankelijk van de beschikbaarheid en de behoeften van zijn of haar team.

Elke verdieping beschikt over een minikeuken (microgolfoven, vaatwasser, koelkast, vaatwerk, koffie).

Op de benedenverdieping is een cafetaria voor een koffiepauze of om een lichte maaltijd te nuttigen, al dan niet met collega's.

De verdiepingen zijn georganiseerd in een plateau, een rustige zone en vergaderzalen. Ieders advies wordt gevraagd via zijn of haar manager om meer comfort te bieden in de verschillende werkzones (overlast lawaai, aantal schermen, enz.).

Om de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken, organiseert het CIBG WorkShops met teammanagers, die tot doel hebben de moeilijkheden en behoeften van elke persoon op de werkplek te analyseren en een gids voor goede praktijken en samenleven op te stellen.

Étape 2 : analyse

Le choix et l'aménagement des locaux peut avoir un impact sur les hommes et les femmes (présence de sanitaires adaptés, accessibilité du lieu, sentiment de sécurité, salle pour l'allaitement, etc) et favoriser la rétention de femmes des employés.

Le choix et l'aménagement des locaux peut avoir un impact sur les hommes et les femmes quel que soit leur genre mais également en terme de mobilité, d'handicap... de ces personnes (présence de sanitaires adaptés, accessibilité du lieu, sentiment de sécurité, salle pour l'allaitement, etc) et favoriser la rétention de femmes des employés.

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

S'assurer continuellement que les aménagements et équipements à disposition sont orienté genre et que dans la phase d'analyse pré-déménagement et dans l'instauration des new ways of working que les besoins différenciés selon le genre mais également selon les difficultés de mobilité et de santé de tout un chacun sont bien pris en compte. S'assurer que guide de bonnes pratiques génère les résultats attendus

Étape 4 : plan d'action

Suivre les recommandations

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivre les recommandations

AB 02.001.08.01.1211

AB 02.001.11.02.7422

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement pour l'assistance aux cabinets et à la chancellerie de la Région Bruxelles-Capitale

Dépenses patrimoniales pour l'assistance aux cabinets et à la chancellerie de la Région de Bruxelles-Capitale

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Ensemble des services

Processus ou politique : cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

– Patricia SELLIER, Responsable financier,
psellier@CIRB.Brussels

Fase 2 : analyse

De keuze en de inrichting van de lokalen kunnen van invloed zijn op mannen en vrouwen (aanwezigheid van aangepaste sanitaire voorzieningen, toegankelijkheid van de locatie, veiligheidsgevoel, ruimte voor borstvoeding, enz.), en kunnen de binding van vrouwelijke werknemers bevorderen.

De keuze en de inrichting van de lokalen kunnen van invloed zijn op mannen en vrouwen, of het nu gaat om het gender of om de mobiliteit, handicaps, enz. van deze personen (aanwezigheid van aangepaste sanitaire voorzieningen, toegankelijkheid van de locatie, veiligheidsgevoel, ruimte voor borstvoeding, enz.), en kunnen de binding van vrouwelijke werknemers bevorderen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er moet voortdurend op worden toegezien dat de beschikbare voorzieningen en uitrusting gendergericht zijn en dat in de analysefase die aan de inrichting voorafgaat en bij de invoering van new ways of working rekening wordt gehouden met het feit dat de behoeften verschillen naar gender, maar ook volgens de mobiliteits- en gezondheidsproblemen van eenieder. Er moet voor worden gezorgd dat de gids voor goede praktijken de verwachte resultaten oplevert.

Fase 4 : actieplan

Suivre les recommandations

Fase 5 : opvolging en monitoring

Suivre les recommandations

BA 02.001.08.01.1211

BA 02.001.11.02.7422

Naam/titel van de allocatie:...

Werkingsuitgaven voor bijstand aan de kabinetten en de kanselarij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vermogensuitgaven voor bijstand aan de kabinetten en de kanselarij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Betrokken bestuur : CIBG

Betrokken directie : Alle diensten

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

– Patricia SELLIER, Responsable financier,
psellier@CIRB.Brussels

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

Nous rassemblons ces 2 allocations de base car les dépenses inscrites découlent directement des mêmes missions. L'analyse des 2 AB produit les mêmes résultats

Les dépenses reprises dans cette AB sont liés à la mission d'assistance informatique du CIRB aux cabinets des ministres et secrétaires d'État du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Ces frais sont les suivants :

- Achats de matériel et les coûts de déploiement important
- Les petits accessoires et diverses licences
- Les honoraires informatiques liés aux prestations.
- Les locations de matériels informatiques.
- Les frais de maintenance
- Les frais de connexion à large bande

Le CIRB reçoit une dotation afin d'approvisionner les cabinets en équipement informatique, de maintenir cet équipement et de leur fournir une connexion haut débit.

Les maintenances et les connexions sont gérées par le CIRB et n'ont aucun impact sur le genre.

Chaque cabinet achète directement le matériel informatique dont il a besoin : PC, portables, imprimantes, accessoires... via le marché public attribué par le CIRB et ouvert aux organismes de la Région bruxelloise qui en a fait la demande.

Étape 2 : analyse

En l'absence de données statistiques il est difficile de conclure à une absence d'impact genre. Selon les dépenses IT réalisées, il serait peut-être intéressant de prendre en compte le genre

Le CIRB n'a aucun impact sur les acquisitions de matériel faites directement par le cabinet et qui pourrait avoir un impact de genre.

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

Le CIRB doit s'assurer que les procédures de marchés tiennent bien compte de l'impact de genre

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

We analyseren deze 2 basisallocaties samen omdat ze betrekking hebben op dezelfde uitgaven en de analyse tot dezelfde resultaten leidt

De uitgaven geregistreerd op dit BA houden verband met de opdracht van het CIBG inzake IT-ondersteuning voor de kabinetten van de ministers en staatssecretarissen van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. Het gaat om de volgende kosten :

- Aankopen van apparatuur alsook de aanzienlijke kosten voor IT-implementaties die als een investering voor het bedrijf kunnen worden beschouwd
- Kleine toebehoren en diverse licenties
- IT-honoraria voor verleende diensten
- Huur van IT-materiaal
- Onderhoudskosten
- Kosten voor breedbandaansluiting

Het CIBG ontvangt een dotatie om de kabinetten van informaticamateriaal te voorzien, dit materiaal te onderhouden en hen een snelle internetverbinding te bezorgen.

Het onderhoud en de verbinding worden beheerd door het CIBG en hebben geen genderimpact.

Elk kabinet koopt rechtstreeks het informaticamateriaal dat het nodig heeft : pc's, laptops, printers, accessoires, enz. via de overheidsopdracht die door het CIBG wordt gegund en die openstaat voor organisaties in het Brussels Gewest die daarom hebben verzocht.

Fase 2 : analyse

Bij gebrek aan statistische gegevens kan moeilijk worden geconcludeerd dat er geen sprake is van een genderimpact. Afhankelijk van de gerealiseerde IT-uitgaven kan het interessant zijn om gender in aanmerking te nemen.

Het CIBG heeft geen invloed op aankopen van materiaal die rechtstreeks door het kabinet gebeuren en die een genderimpact kunnen hebben.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het CIBG moet ervoor zorgen dat bij de procedures voor het plaatsen van opdrachten rekening wordt gehouden met de genderimpact.

Le CIRB peut avoir un rôle de sensibilisation à la problématique de diversité et particulièrement le genre.

Étape 4 : plan d'action

Étape 5 : suivi et monitoring

Pas de suivi ni de monitoring

AB 03.006.08.02.1211

AB 03.006.11.03.7422

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement liées à la solution régionale collaborative de vidéoprotection

Dépenses patrimoniales liées à la solution régionale collaborative de vidéoprotection

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Ensemble des services

Processus ou politique : cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Nous rassemblons ces 2 allocations de base car les dépenses inscrites découlent directement des mêmes missions. L'analyse des 2 AB produit les mêmes résultats

Il n'y a pas d'action spécifique (statistiques, études sur le terrain...) menée par le CIRB pour promouvoir l'égalité.

Le CIRB dispose d'un budget de base pour la maintenance, l'intégration de nouveaux membres, le remplacement de matériels obsolètes, la participation aux projets des membres de la plateforme. Les nouvelles initiatives sont initiées par BPS qui détermine les besoins et fait appeler au CIRB pour la mise en œuvre. C'est BPS qui finance au travers du CIRB ces nouvelles initiatives.

Étape 2 : analyse

La sécurité urbaine est un domaine pouvant être analysé sous l'angle du genre.

Le CIRB intervient en tant qu'intermédiaire et conseiller technique dans le choix du matériel à installer. Il est l'exploitant et assiste le gestionnaire dans l'accomplissement des missions qui lui sont confiées par ordonnance et selon la

Het CIBG kan een rol spelen bij sensibilisering rond diversiteitskwesties, en in het bijzonder genderkwesties.

Fase 4 : actieplan

Fase 5 : opvolging en monitoring

Geen opvolging noch monitoring

BA 03.006.08.02.1211

BA 03.006.11.03.7422

Naam/titel van de allocatie :

Werkingsuitgaven verbonden aan de gewestelijke gemeenschappelijke oplossing in verband met videobescherming

Investeringsuitgaven verbonden aan de gewestelijke samenwerkingsoplossing voor videobewaking

Betrokken bestuur : CIBG

Betrokken directie : Alle directie van CIBG

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

We analyseren deze 2 basisallocaties samen omdat ze betrekking hebben op dezelfde uitgaven en de analyse tot dezelfde resultaten leidt.

Het CIBG onderneemt geen specifieke actie (statistiek, terreinonderzoeken...) ter bevordering van de gelijkheid.

Het CIBG beschikt over een basisbudget voor onderhoud, integratie van nieuwe leden, vervanging van verouderd materieel, deelname aan projecten van platformleden. Nieuwe initiatieven gaan uit van BPV, dat de behoeften bepaalt en voor de uitvoering een beroep doet op het CIBG. Het is BPV dat deze nieuwe initiatieven financiert via het CIBG.

Fase 2 : analyse

La Stedelijke veiligheid is een domein dat vanuit genderperspectief kan worden geanalyseerd.

Het CIBG treedt op als tussenpersoon en technisch raadgever bij de keuze van de te installeren hardware. Het is er de exploitant van en staat de beheerder bij in de uitvoering van de opdrachten die hem bij ordonnantie en

convention de sous-traitance ; Le CIRB assure notamment l'intégration des caméras de vidéo-protection des membres dans le système de mutualisation d'images et de données, l'administration des droits d'accès des membres au dit système conformément aux autorisations de la Commission de contrôle bruxelloise et veille à l'installation et au bon fonctionnement du réseau fédérateur. En bref il apporte et maintient la solution business à la demande de son client.

C'est le client qui a fait l'analyse de son besoin dans le cadre de son activité, c'est lui qui définit pourquoi et où les installations seront faites.

Le CIRB ne fait qu'apporter une solution business à un besoin identifié et analysé par BPS ou les Zones de police, des membres en général

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

Étape 4 : plan d'action

Pas de plan d'action

Le CIRB n'a pas d'impact sur le plan d'action de BPS,

L'analyse de genre se fait au niveau de BPS, des zones de police qui publient des statistiques en la matière.

Il n'y a pas d'action spécifique (statistiques, études sur le terrain...) menée par le CIRB pour promouvoir l'égalité pour ces missions.

Étape 5 : suivi et monitoring

Pas de suivi ni de monitoring

AB 03.003.08.01.1211

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement pour la réalisation des projets TIC au sein des pouvoirs locaux

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Ensemble des services

Processus ou politique: cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

– Patricia SELLIER, Responsable financier,
psellier@CIRB.Brussels

krachtens de onderaannemingsovereenkomst zijn toevertrouwd ; het CIBG zorgt met name voor de integratie van de videobeveiligingscamera's van de leden in het poolingsysteem voor beelden en gegevens, het beheer van de toegangsrechten van de leden tot dat systeem overeenkomstig de machtigingen van de Brusselse controlecommissie en ziet toe op de installatie en de goede werking van het overkoepelend netwerk. Kortom, het levert en onderhoudt de zakelijke oplossing op verzoek van zijn klant.

Het is de klant die zijn behoeften heeft geanalyseerd in het kader van zijn activiteit, hij is het die bepaalt waarom en waar de installaties gebeuren.

De genderanalyse gebeurt op het niveau van BPV, van de politiezones die statistieken over dit onderwerp publiceren.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Fase 4 : actieplan

Geen actieplan

Het CIBG heeft geen invloed op het actieplan van BPV, en voert het alleen uit.

De genderanalyse gebeurt op het niveau van BPV, van de politiezones die statistieken over dit onderwerp publiceren.

Het CIBG onderneemt geen specifieke actie (statistieken, veldonderzoek enz.) ter bevordering van gelijkheid...

Fase 5 : opvolging en monitoring

Geen opvolging noch monitoring

BA 03.003.08.01.1211

Naam/titel van de allocatie:...

Werkingsuitgaven voor het inwerkingstellen van het multimedialplan van de scholen

Betrokken bestuur : CIBG

Betrokken directie : Alle diensten

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

– Patricia SELLIER, Responsable financier,
psellier@CIRB.Brussels

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

Afin de pouvoir analyser les projets financés en tout ou en partie par cette AB, nous avons examiné et identifié les dépenses enregistrées. Les dépenses reprises dans cette AB sont les frais liés au soutien donné par le CIRB pour l'usage des nouvelles technologies dans l'enseignement. Depuis 2020, ce soutien concerne uniquement le financement des connexions internet à haut débit (fibre)

Aucun des frais précités n'ont été engagés spécifiquement sur le critère de genre.

Étape 2 : analyse

Ce genre d'action participe à la réduction de la fracture numérique, qui touche notamment et particulièrement les femmes, les ménages monoparentaux constitués à plus de 80 % de femmes, les ménages défavorisé avec peu de moyens financiers et en responsabilité de l'éducation et de l'équipement de leurs enfants.

Le CIRB ne fournit pas de matériel informatique à destination privée et individuelle des élèves et ne fournit plus depuis fin 2019 de matériels aux écoles bénéficie au collectif, il est intéressant de se demander si il bénéficie autant aux filières et spécialités dont la composition est majoritairement masculine ou majoritairement féminine, les domaines de formation étant souvent fortement genrés.

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

Si le CIRB devait à l'avenir à nouveau financer la mise à disposition des écoles il faudra disposer de données genrées concernant les bénéficiaires : type d'enseignement (libre, public, NL, FR, à discrimination.), filière et spécialités, type de population (sexe...), domaine de formation (fortement genré)

S'assurer que les marchés publics permettent de fournir le matériel adapté à une population diversifiée.

Étape 4 : plan d'action

Plan d'action à définir dès que le CIRB mettra à disposition du matériel informatique aux écoles

Étape 5 : suivi et monitoring

Pas de suivi ni de monitoring

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

De uitgaven geregistreerd op dit BA zijn kosten die verband houden met de steun verleend door het CIBG voor het gebruik van nieuwe technologieën in het onderwijs. Deze steun omvat en snelle internetverbindingen (glasvezel).

Geen van de bovengenoemde kosten werd specifiek aangegaan op grond van gender.

Fase 2 : analyse

Dit soort acties helpt de digitale kloof te verkleinen, die vooral vrouwen treft, evenals eenoudergezinnen die voor meer dan 80 % uit vrouwen bestaan, kansarme gezinnen die over weinig financiële middelen beschikken en die verantwoordelijk zijn voor de opleiding en de uitrusting van hun kinderen.

Het CIBG stelt geen informaticamateriaal ter beschikking voor privé- en individueel gebruik van leerlingen en verstrekt sinds eind 2019 geen materiaal meer aan scholen. Het is interessant de vraag te stellen of dit evenzeer ten goede komt aan de in meerderheid mannelijke of vrouwelijke studierichtingen en specialisaties, aangezien de opleidingsdomeinen vaak sterk gendergebonden zijn.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Indien het CIBG in de toekomst de terbeschikkingstelling van materiaal aan scholen opnieuw zou financieren, moet het kunnen beschikken over gendergerelateerde gegevens over de begunstigden : soort onderwijs (vrij, openbaar, NL, FR, met betrekking tot discriminatie, enz.), studierichting en specialisatie, soort doelgroep (geslacht, enz.), opleidingsdomein (sterk gendergebonden).

Ervoor zorgen dat overheidsopdrachten toelaten om materiaal te leveren dat is afgestemd op een diverse doelgroep

Fase 4 : actieplan

Actieplan op te stellen zodra het CIBG informaticamateriaal ter beschikking stelt van scholen

Fase 5 : opvolging en monitoring

Geen opvolging noch monitoring

AB 01.006.08.01.1211**AB 01.006.11.01.7422**

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement liées au data center régional

Werkingsuitgaven verbonden aan het gewestelijke data center

Administration concernée : CIRB / CIBG

Direction concernée : Ensemble des services

Processus ou politique : cabinet Clerfayt

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Nous rassemblons ces 2 allocations de base car les dépenses inscrites découlent directement des mêmes missions. L'analyse des 2 AB produit les mêmes résultats

Les dépenses reprises dans ces AB sont liées aux frais d'utilisation des datacenters de la RBC. Ces frais sont les suivants.

- gros aménagements effectués sur les différents datacenters de la RBC gérés par le CIRB et pouvant être considérés comme un investissement
- Achat de matériel et licences spécifiques à l'usage des data centers
- Les loyers.
- Les consommations électriques.
- Les coûts téléphoniques / data pour les connexions.
- Les petits accessoires et diverses licences pour le bon fonctionnement des data center régionale.
- Les honoraires informatiques liés aux prestations sur les datacenters de la RBC.

Aucun des frais précités ne sont engagés ou engageables sur le critère de genre.

Étape 2 : analyse

Le choix de l'implantation d'un datacenter dans un quartier a un impact sur la population, donc sur les personnes. C'est par la porte de l'écologie (par ex. la valorisation de la chaleur dégagée pour chauffer/refroidir les infrastructures, la gestion des nuisances...), de l'urbanisme et de l'éventuelle concertation citoyenne que se pose

BA 01.006.08.01.1211**BA 01.006.11.01.7422**

Naam/titel van de allocatie:...

Werkingsuitgaven verbonden aan het gewestelijke data center

Vermogensuitgaven verbonden aan het gewestelijke data center

Betrokken bestuur : CIBG

Betrokken directie : Alle diensten

Proces of beleid : cabinet Clerfayt

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

We analyseren deze 2 basisvergoedingen samen omdat ze betrekking hebben op dezelfde uitgaven en de analyse tot dezelfde resultaten leidt

De uitgaven geregistreerd op dit BA houden verband met de kosten voor het gebruik van de datacenters van het BHG. Het gaat om de volgende kosten :

- grote ontwikkelingen uitgevoerd aan de verschillende datacenters van het BHG, die worden beheerd door het CIBG die als een investering voor het bedrijf kunnen worden beschouwd
- Aankoop van de apparatuur en licenties die specifiek zijn voor het gebruik van de datacenters
- De huurgelden.
- Het elektriciteitsverbruik.
- De telefoonkosten voor de aansluitingen.
- Kleine toebehoren en diverse licenties voor de goede werking van de gewestelijke datacenters.
- De IT-honoraria die verband houden met de in de datacenters van het BHG verleende diensten.

Geen van de bovengenoemde kosten werd specifiek aangegaan op grond van gender.

Fase 2 : analyse

De keuze voor de vestiging van een datacenter in een wijk heeft gevolgen voor de bevolking, en dus voor mensen. Het is via ecologie (bijvoorbeeld de terugwinning van de warmte die vrijkomt om infrastructuur te verwarmen/af te koelen, het beheer van overlast, enz.), stedenbouw en eventueel burgeroverleg dat de genderimpact zich

l'impact genré. Concernant la concertation citoyenne, alors se pose la question de la façon de favoriser la participation, autant celle des hommes que celle des femmes, aux débats citoyens (les femmes étant moins sociabilisées à prendre la parole en public et plus empêchées par les tâches de soin dans leur participation – horaire, accessibilité, etc. Certaines techniques de participation tiennent compte de ces biais, d'autres pas).

Les limitations dans l'implantation d'un datacenter tiennent plus aux prescriptions urbanistiques que de la volonté de la personne qui désire implanter le datacenter. Le Datacenter pourrait s'installer quelle que soit la volonté du citoyen si les prescriptions urbanistiques le permettent.

Le nombre d'hommes et de femmes travaillant dans le datacenter et dans quels métiers (enjeu de la représentation des femmes dans des professions fortement masculines) rentrent dans la problématique de genre.

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

- Lors du choix de l'implémentation, le CIRB doit tenir des problèmes d'accessibilité, environnementaux et de sécurité des personnes qui y travaillent
- Etablir des statistiques genrées sur les personnes qui travaillent dans le datacenter
- (% homme/femme, rémunération différenciée, critère de sélection et communication sans discrimination de genre...)

Étape 4 : plan d'action

- Etablir des statistiques d'occupation des datacenters en terme de personne

Étape 5 : suivi et monitoring

Evolution des statistiques

III. 14. Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 03.004.11.01.7422

Intitulé : Matériel informatique

Administration concernée : SIAMU

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

L'achat de matériel informatique n'est pas à proprement parlé lié au genre (il y a bien une différenciation au niveau handicap mais également non genré, par exemple les malvoyants).

laat voelen. Wat het burgeroverleg betreft, rijst dan de vraag op welke manier de participatie van zowel mannen als vrouwen aan burgerdebatten kan worden bevorderd (vrouwen zijn minder gesocialiseerd om in het openbaar het woord te nemen en hun deelname wordt vaker verhinderd door zorgtaken - tijdschema, toegankelijkheid, enz. : bij sommige participatietechnieken wordt rekening gehouden met deze vertekening, andere niet).

De beperkingen bij de vestiging van een datacenter hebben meer te maken met stedenbouwkundige voorschriften dan met de wensen van de persoon die het datacenter wil oprichten. Het datacenter zou onafhankelijk van de wensen van de burger kunnen worden geïnstalleerd indien de stedenbouwkundige voorschriften dit toelaten.

Het aantal mannen en vrouwen dat werkt in het datacenter, en in welke beroepen (de uitdaging van de vertegenwoordiging van vrouwen in zeer mannelijke beroepen).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Bij de implementatie moet het CIBG rekening houden met problemen inzake toegankelijkheid en de veiligheid van personen.
- Gendergerelateerde statistieken over de mensen die in het datacenter werken
- (% mannen/vrouwen, loonverschillen, selectiecriteria en communicatie zonder discriminatie op basis van gender)

Fase 4 : actieplan

- Statistieken opstellen over de bezetting (aantal personen) in het datacenter

Fase 5 : opvolging en monitoring

Geen opvolging noch monitoring

III. 14. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

BA 03.004.11.01.7422

Naam/titel van de allocatie : Informaticamateriaal

Betrokken bestuur : DBDMH

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

De aanschaf van informaticamateriaal is strikt genomen niet geslachtsgebonden (er wordt een onderscheid gemaakt naar gelang van de handicap, maar eveneens genderneutraal, bijvoorbeeld slechtzienden).

Étape 2 : analyse

Au 31/12/21 il y avait 349 postes de travail actifs sachant qu'au niveau opérationnels, plusieurs personnes utilisent un même poste de travail et qu'il y a des absents de longue durée et du personnel externe (CIRB).

En gardant uniquement les agents qui effectuent des tâches administratives, on arrive à un total de :

- Opérationnel : 43 officiers dont 3 officières (7 % des officiers) et 28 adjudants dont 0 adjudantes (0 %)
- Administratif (hors techniciens non responsable) : 182 dont 99 femmes (54 %)

La digitalisation des services et des tâches à accomplir accentue la fracture numérique qui existe au sein de la société en général. La formation continue est fortement encouragée mais il faut malheureusement faire le constat qu'il y a encore de la résistance au changement, principalement parmi la génération plus âgée ayant de nombreuses années d'ancienneté.

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

L'objectif vise à maximiser l'utilisation de l'outil informatique par les femmes (100 % des femmes au sein du SIAMU) doivent pouvoir maîtriser un ordinateur et les programmes de base. L'accent doit être mis sur le personnel ayant moins besoin d'utiliser l'outil informatique de manière intensive.

Étape 4 : plan d'action

Promouvoir les formations en informatique parmi le personnel féminin, même si elles ne doivent pas utiliser l'outil informatique de façon intensive (par exemple les techniciennes), il est important, pour limiter la fracture numérique du personnel, de les y encourager en passant par une familiarisation avec les programmes de base utilisé au sein de leur service.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi du nombre d'utilisateurs/utilisatrices des outils informatiques (données qualitatives).

AB 03.001.08.13.1221

Intitulé : Prestations par IRISteam

Administration concernée : SIAMU

Fase 2 : analyse

Op 31/12/21 waren er 349 actieve werkposten, rekening houdend met het feit dat op operationeel niveau verschillende personen dezelfde werkpost gebruiken en dat er langdurig afwezig en extern personeel (CIBG) zijn.

Als alleen de personeelsleden die administratieve taken verrichten worden meegerekend, komen we uit op een totaal van :

- Operationeel : 43 officieren waaronder 3 vrouwelijke officieren (7 % van de officieren) en 28 adjudanten waaronder 0 vrouwelijke adjudanten (0 %)
- Administratief (exclusief technici die geen leiding geven) : 182 waarvan 99 vrouwen (54 %)

De digitalisering van diensten en taken accentueert de digitale kloof in de samenleving als geheel. Voortgezette opleiding wordt sterk aangemoedigd, maar helaas is er nog steeds weerstand tegen verandering, vooral bij de oudere generatie met vele dienstjaren.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het doel is het gebruik van computers door vrouwen te maximaliseren (100 % van de vrouwen bij de DBDMH) moet in staat zijn een computer en de basisprogramma's te beheersen. De nadruk moet liggen op personeel dat minder behoefte heeft aan intensief gebruik van IT.

Fase 4 : actieplan

Bevorderen van informaticaopleidingen voor vrouwelijke personeelsleden, ook al hoeven zij niet intensief computers te gebruiken (bijvoorbeeld vrouwelijke technici), toch is het, om de digitale kloof onder het personeel te beperken, van belang hen daartoe aan te moedigen door hen vertrouwd te maken met de basisprogramma's die in hun dienst worden gebruikt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Follow-up van het aantal gebruikers van IT-instrumenten (kwalitatieve gegevens).

BA 03.001.08.13.1221

Naam/titel van de allocatie : Prestaties door IRISteam

Betrokken bestuur : DBDMH

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

Le SIAMU fait appel au personnel de l'ASBL IRISteam pour son équipe informatique, il n'y a pas d'équipe informatique interne au SIAMU. La féminisation des équipes dépend des profils envoyés par IRISteam qui est fonction des candidatures disponibles qui répondent aux critères de compétences recherchées.

Étape 2 : analyse

L'équipe informatique est constituée actuellement (sept 2022) de 13 personnes détachées dont 2 femmes (15 %). Une dans l'équipe de développement et une dans l'équipe support technique.

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

L'objectif vise la parité des membres de l'équipe informatique.

Étape 4 : plan d'action

À compétence égale, il faudra privilégier les profils féminins tant que l'objectif de parité ne sera pas atteint. La conscientisation que les métiers liés à l'informatique ne sont pas réservés aux hommes doit se faire dès le choix des études. Les statistiques européennes (Eurostat) montrent que 25 % des diplômés dans les filières numériques sont des femmes. Toutefois selon le rapport DESI (L'indice de l'économie et de la société numérique) de 2020, seul 18 % des spécialistes TIC sont des femmes, ils parlent également de plafond de verre lorsqu'il s'agit de graver les échelons de la hiérarchie.

Une alternative de cette sous-représentation est de promouvoir la branche support (helpdesk) en mettant en exergue l'aspect humain du rôle pour réduire l'image caricaturale de l'informaticien toute la journée sur son ordinateur.

Toutefois, il ne faut pas oublier la grande pénurie générale de profils informatiques qui ne permet pas d'avoir un grand nombre de candidats (souvent une seule personne disponible)

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi de la composition des membres de l'équipe informatique.

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

De DBDMH doet voor zijn IT-team een beroep op IRISteam VZW, er is geen intern IT-team bij de DBDMH. De vervrouwelijking van de teams hangt af van de door IRISteam toegezonden profielen, wat afhangt van de beschikbare kandidaatstellingen die aan de vereiste vaardigheidscriteria voldoen.

Fase 2 : analyse

Het IT-team bestaat momenteel (september 2022) uit 13 gedetacheerden, waaronder 2 vrouwen (15 %). Een in het ontwikkelingsteam en een in het technische ondersteuningsteam.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het doel is te komen tot pariteit in het IT-team.

Fase 4 : actieplan

Bij dezelfde bekwaamheden, moet de voorkeur worden gegeven aan vrouwelijke profielen totdat de pariteitsdoelstelling is bereikt. Reeds tijdens de studie moet het beseft worden dat banen in de informatica niet alleen voor mannen zijn weggelegd. Uit Europese statistieken (Eurostat) blijkt dat 25 % van de afgestudeerden op digitaal gebied vrouw is. Volgens het DESI-verslag (Digital Economy and Society Index) 2020 is echter slechts 18 % van de ICT-specialisten vrouw en is er ook sprake van een glazen plafond als het erom gaat de hiërarchie te beklimmen.

Een alternatief voor deze ondervertegenwoordiging is de supportbranche (helpdesk) te promoten door het menselijke aspect van de functie te benadrukken en zo de karikatuur van de IT-specialist die de hele dag achter de computer zit, te verminderen.

Men mag echter niet vergeten dat er een groot algemeen tekort is aan IT-profielen, waardoor er geen groot aantal kandidaten kan worden gevonden (vaak is er maar één persoon beschikbaar).

Fase 5 : opvolging en monitoring

Follow-up van de samenstelling van de leden van het IT-team.

AB 03.004.08.01.1211

Intitulé : Réparation de matériel informatique, acquisition et développement informatique.

Administration concernée : SIAMU

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

L'achat des licences annuelles de programmes informatiques sont indépendants du genre et ne permettent pas une différenciation claire, si ce n'est la distinction par le nombre d'utilisateurs hommes / femmes.

Les développements informatiques du programme interne (Fireplan) sont d'une part effectués par les développeur.euses internes mais également par des externes en fonction du module à développer. L'équipe interne étant très réduite par rapport à toutes les demandes du SIAMU.

Lors de développements par des externes, un appel à ressources est effectué via le contrat-cadre du CIRB. Il y a une mise en concurrence entre plusieurs partenaires qui peuvent proposer des profils différents en fonction de leurs disponibilités.

La réparation du matériel informatique est dépendant du fournisseur et nous ne disposons pas de données à ce sujet.

Étape 2 : analyse

L'équipe de développement en interne est actuellement composée de 3 personnes dont 1 femme (33 %).

Les profils externes représentent une bonne alternative à la recherche de compétences spécifiques rapidement mais dépendent des partenaires externes qui proposent les candidatures disponibles au moment de la demande en fonction des compétences recherchées. Actuellement 2 hommes (programmation dans le langage du programme interne avec expérience).

Les profils en programmation informatiques sont en soi une niche au sein de la filière numérique, qui elle-même se subdivise en langages de programmation différents. Ceci ayant pour conséquence un effet entonnoir qui réduit malheureusement considérablement le champ des candidatures. Sans compter que le phénomène de pénurie générale en profils informatiques n'aide en rien la recherche de profils disponibles.

BA 03.004.08.01.1211

Naam/titel van de allocatie : Reparatie informaticamateriaal, aankoop en IT-ontwikkeling.

Betrokken bestuur : DBDMH

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

De aankoop van jaarlijkse licenties voor computerprogramma's is sekseneutraal en maakt geen duidelijk onderscheid mogelijk, met uitzondering van het onderscheid naar het aantal mannelijke/vrouwelijke gebruikers.

De IT-ontwikkelingen van het interne programma (Fireplan) worden enerzijds uitgevoerd door interne ontwikkelaars, maar anderzijds ook door externe ontwikkelaars, afhankelijk van de te ontwikkelen module. Het interne team is erg klein in vergelijking met alle verzoeken van de DBDMH.

Voor ontwikkelingen door externe partijen wordt een beroep op middelen gedaan via het CIBG-raamcontract. Er is een inmededingingstelling tussen verschillende partners die verschillende profielen kunnen voorstellen, afhankelijk van hun beschikbaarheid.

De reparatie van informaticamateriaal is afhankelijk van de leverancier en wij beschikken niet over gegevens hierover.

Fase 2 : analyse

Het interne ontwikkelingsteam bestaat momenteel uit 3 personen, waarvan 1 vrouw (33 %).

Externe profielen zijn een goed alternatief om snel naar specifieke vaardigheden te zoeken, maar zijn afhankelijk van externe partners die de beschikbare kandidaten op het moment van de aanvraag aanbieden volgens de gezochte vaardigheden. Momenteel 2 mannen (programmering in interne programmeertaal met ervaring).

Computerprogrammeerprofielen vormen op zichzelf een niche binnen de digitale sector, die zelf weer is onderverdeeld in verschillende programmeertalen. Dit resulteert in een trechtereffect dat het kandidatenveld helaas aanzienlijk beperkt. Bovendien is het algemene tekort aan IT-profielen niet bevorderlijk voor het zoeken naar beschikbare profielen.

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

L'objectif vise la parité des intervenants pour les développements informatiques (tant en interne que via les externes).

Étape 4 : plan d'action

A compétence égale, il faudra privilégier les profils féminins tant que l'objectif de parité ne sera pas atteint. Bien que nous soyons tributaires des partenaires externes (CIRB et leurs partenaires), nous pouvons formuler nos préférences lors de la demande envers le CIRB.

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi de la composition des membres de l'équipe de développements informatiques et des intervenants externes.

III. 15. Bruxelles Environnement, Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement**AB 29.001.39.01.5112**

Intitulé : subventions d'investissement aux ASBL pour des actions en faveur du bien-être animal

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Inspectorat et sols pollués (bien-être animal)

Personnes responsables :

- Fabrice Peeters, chef de département Bien-être animal,
fpeeters@environnement.brussels

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

Notre Région compte actuellement 9 refuges agréés pour animaux. Ces derniers sont des ASBL et peuvent faire appel à Bruxelles Environnement pour recevoir des subsides. Les subventions d'investissements permettent aux ASBL d'investir dans de nouvelles infrastructures telles que des cages, des enclos ou du matériel médical. L'ASBL demandeuse doit remplir un formulaire indiquant à quel poste de dépense sera alloué le subside. Si la réponse à la demande est positive, le subside sera octroyé de la sorte : la moitié au début de la date du projet et la deuxième moitié après la fin du projet. L'ASBL ne récolte pas de données relative au genre des bénéficiaires des subsides et l'ASBL ne transmet aucune donnée personnelle des bénéficiaires à Bruxelles Environnement. Enfin, le subside bénéficie avant tout aux animaux.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er wordt gestreefd naar gelijkheid van het aantal personen dat betrokken is bij IT-ontwikkelingen (zowel intern als via externen).

Fase 4 : actieplan

Bij dezelfde bekwaamheden moet de voorkeur worden gegeven aan vrouwelijke profielen totdat de pariteitsdoelstelling is bereikt. Hoewel wij afhankelijk zijn van externe partners (het CIBG en hun partners), kunnen wij onze voorkeuren formuleren bij de aanvraag bij het CIBG.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Follow-up van de samenstelling van het IT-ontwikkelingsteam en externe medewerkers.

III. 15. Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer**BA 29.001.39.01.5112**

Naam/titel van de allocatie : investeringssubsidies aan non-profitorganisaties voor acties op het gebied van dierenwelzijn

Betrokken bestuur : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Inspectie en verontreinigde Bodems (dierenwelzijn)

Verantwoordelijke persoon :

- Fabrice Peeters, Hoofd van de afdeling Dierenwelzijn email,
fpeeters@environnement.brussels

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

Onze gewest heeft momenteel 10 erkende dierenasielen. Deze laatste zijn VZW's en kunnen vragen aan Leefmilieu Brussel om subsidies te ontvangen. Investeringsubsidies stellen vzw's in staat te investeren in nieuwe infrastructuur, zoals kooien, hokken of medische apparatuur. De aanvragende VZW moet een formulier invullen waarop wordt aangegeven aan welke uitgavenpost de subsidie zal worden toegewezen. Als de reactie op de aanvraag positief is, wordt de subsidie als volgt toegekend : de helft aan het begin van de projectdatum en de tweede helft na afloop van het project. De VZW verzamelt geen gegevens over het geslacht van de begunstigden van de subsidies en de VZW geeft geen persoonlijke gegevens van de begunstigden door aan Leefmilieu Brussel. Tenslotte zijn de belangrijkste begunstigden van deze subsidies de dieren.

Étape 2 : analyse

1. Etant donné que l'ASBL ne récolte ni ne communique à Bruxelles Environnement les données relatives au genre des bénéficiaires des subsides, nous ne pouvons en tirer aucune conclusion.
2. De plus, il n'est pas rare que le subside ne représente qu'une partie du budget utilisé par l'ASBL pour remplir sa mission, nous n'avons donc pas de vue d'ensemble sur le budget total et sur la manière dont il est dépensé.
3. Les subsides bénéficient en général à l'ensemble de la population de la Région ou aux propriétaires d'animaux.
4. Le département bien-être animal considère que les subsides octroyés doivent avant tout bénéficier aux animaux sans distinction de genre des propriétaires.

Étape 5 : suivi et monitoring

Pour l'instant nous ne demandons pas d'informations relatives au genre des bénéficiaires des subsides.

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

Il n'y a pas eu de plan d'action précédent.

AB 29.001.35.01.5210

Intitulé : subventions d'investissements aux ASBL privées en matière de bien-être animal

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Inspectorat et sols pollués (bien-être animal)

Personnes responsables :

- Fabrice Peeters, chef de département Bien-être animal,
fpeeters@environnement.brussels

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

Dans notre Région, les ASBL s'occupant d'animaux peuvent faire appel à Bruxelles Environnement pour recevoir des subsides. Ces ASBL peuvent être des refuges, des organisations qui proposent une éducation canine, ou des fermes qui font découvrir les animaux de la ferme aux enfants, etc. Les subventions d'investissements permettent aux ASBL d'investir dans de nouvelles infrastructures tels que des cages, des enclos, des parcours pour chiens. L'ASBL demandeuse doit remplir un formulaire indiquant à quel poste de dépense sera alloué le subside. Si la réponse

Fase 2 : analyse

1. Aangezien de VZW geen gegevens verzamelt of meedeelt aan Leefmilieu Brussel over het geslacht van de subsidieontvangers, kunnen we geen conclusies trekken.
2. Bovendien is het niet ongebruikelijk dat de subsidie slechts een deel uitmaakt van het budget dat de VZW gebruikt om haar doelstelling te bereiken, zodat wij geen overzicht hebben van het totale budget en hoe dat wordt besteed.
3. De subsidies komen over het algemeen ten goede aan de gehele bevolking van de regio of aan de eigenaars van de dieren.
4. Het departement Dierenwelzijn beschouwt dat de toegekende subsidies in de eerste plaats ten goede moeten komen aan de dieren, zonder onderscheid naar geslacht.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Tot nu toe vragen we geen informatie over het geslacht van de subsidieontvangers.

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

Er was geen vorig actieplan.

BA 29.001.35.01.5210

Naam/titel van de allocatie : investeringssubsidies aan particuliere non-profitorganisaties op het gebied van dierenwelzijn

Betrokken bestuur : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Inspectie en verontreinigde Bodems (dierenwelzijn)

Verantwoordelijke persoon :

- Fabrice Peeters, Hoofd van de afdeling Dierenwelzijn email,
fpeeters@environnement.brussels

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

In ons gewest kunnen non-profitorganisaties die dieren verzorgen subsidies aanvragen bij Leefmilieu Brussel. Deze vzw's kunnen asielen zijn, organisaties die hondentraining aanbieden, of boerderijen die boerderijdieren voorstellen aan kinderen. Investeringsubsidies stellen vzw's in staat te investeren in nieuwe infrastructuur, zoals kooien, hokken en hondenrennen. De aanvragende VZW moet een formulier invullen waarop wordt aangegeven aan welke uitgavenpost de subsidie zal worden toegewezen. Als de reactie op de aanvraag positief is, wordt de subsidie als volgt toegekend :

à la demande est positive, le subside sera octroyé de la sorte : la moitié au début de la date du projet et la deuxième moitié après la fin du projet. L'ASBL ne récolte pas de données relatives au genre des bénéficiaires des subsides et l'ASBL ne transmet aucune donnée personnelle des bénéficiaires à Bruxelles Environnement. Enfin, les principaux bénéficiaires de ces subsides sont les animaux.

Étape 2 : analyse

1. Etant donné que l'ASBL ne récolte ni ne communique à Bruxelles Environnement les données relatives au genre des bénéficiaires des subsides, nous ne pouvons en tirer aucune conclusion.
2. De plus, il n'est pas rare que le subside ne représente qu'une partie du budget utilisé par l'ASBL pour remplir sa mission, nous n'avons donc pas de vue d'ensemble sur le budget total et sur la manière dont il est dépensé.
3. Les subsides bénéficient en général à l'ensemble de la population de la Région ou aux propriétaires d'animaux.
4. Le département bien-être animal considère que les subsides octroyés doivent avant tout bénéficier aux animaux sans distinction de genre des propriétaires.

Étape 5 : suivi et monitoring

Pour l'instant nous ne demandons pas d'informations relatives au genre des bénéficiaires des subsides.

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

Il n'y a pas eu de plan d'action précédent.

AB 29.001.53.02.4525

Intitulé : subvention universités projet IC-3R

Administration concernée: Bruxelles Environnement

Direction concernée : Inspectorat et sols pollués (bien-être animal)

Personnes responsables :

- Fabrice Peeters, chef de département Bien-être animal
fpeeters@environnement.brussels

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

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'expérimentation sur les animaux est autorisée mais est très réglementée. Les utilisateurs ont l'obligation légale de chercher des

de helft aan het begin van de projectdatum en de tweede helft na afloop van het project. De VZW verzamelt geen gegevens over het geslacht van de begunstigden van de subsidies en de VZW geeft geen persoonlijke gegevens van de begunstigden door aan Leefmilieu Brussel. Tenslotte zijn de belangrijkste begunstigden van deze subsidies de dieren.

Fase 2 : analyse

1. Aangezien de VZW geen gegevens verzamelt of meedeelt aan Leefmilieu Brussel over het geslacht van de subsidieontvangers, kunnen we geen conclusies trekken.
2. Bovendien is het niet ongebruikelijk dat de subsidie slechts een deel uitmaakt van het budget dat de VZW gebruikt om haar doelstelling te bereiken, zodat wij geen overzicht hebben van het totale budget en hoe dat wordt besteed.
3. De subsidies komen over het algemeen ten goede aan de gehele bevolking van de regio of aan de eigenaars van de dieren.
4. Het departement Dierenwelzijn beschouwt dat de toegekende subsidies in de eerste plaats ten goede moeten komen aan de dieren, zonder onderscheid naar geslacht.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Tot nu toe vragen we geen informatie over het geslacht van de subsidieontvangers.

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

Er was geen vorig actieplan.

BA 29.001.53.02.4525

Naam/titel van de allocatie : universitaire subsidie IC-3R project

Betrokken bestuur : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Inspectie en verontreinigde Bodems (dierenwelzijn)

Verantwoordelijke persoon :

- Fabrice Peeters, Hoofd van de afdeling Dierenwelzijn
fpeeters@environnement.brussels

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

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dierproeven toegelaten maar sterk gereguleerd. Gebruikers zijn door de wet verplicht om alternatieven te zoeken voor

alternatives à l'utilisation d'animaux quand cela est possible, c'est dans ce cadre qu'est promu le projet IC-3R : Remplacement des animaux par une alternative comme un modèle informatique par exemple, Réduction du nombre d'animaux, Raffinement des conditions de vie des animaux quand leur utilisation est inévitable. Il s'agit, dans le cadre de ce subsidie, de créer une plateforme bruxelloise des alternatives 3Rs, qui, au nom de la Région de Bruxelles-Capitale, accomplira les tâches nécessaires pour fournir une base sociale et scientifique au développement et à l'utilisation des méthodes alternatives. C'est la VUB qui est en charge de cette plateforme et qui est bénéficiaire du subsidie, ainsi que les initiatives scientifiques qui seront mises en place grâce à la plateforme.

Étape 2 : analyse

1. Ce subsidie n'a pas d'impact direct sur les particuliers mais bien sur toute la société dans son ensemble, sans distinction de genre.
2. Le subsidie n'est pas octroyé à une personne, mais à une institution pour la création de la plateforme.
3. Le département bien-être animal considère que les subsides octroyés doivent avant tout bénéficier aux animaux sans distinction de genre bénéficiaires.

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

Étant donné que la VUB dispose déjà d'une charte de non-discrimination (genre, race, handicap, milieu social...), il n'a pas été jugé nécessaire d'inclure une attention particulière à la composition genrée de l'équipe de recherche. En outre, au vu des montants demandés, la VUB a rempli un document « gendertest » dans lequel elle a dû indiquer en quoi son projet tenait compte du genre, des handicaps, des races, des milieux sociaux...

Étape 5 : suivi et monitoring

Pour l'instant nous ne demandons pas d'informations relatives au genre des bénéficiaires des subsides.

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

Il n'y a pas eu de plan d'action précédent.

AB 29.001.27.01.4322

Intitulé : subventions aux communes pour une politique favorable au bien-être animal

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Inspectorat et sols pollués (bien-être animal)

het gebruik van dieren wanneer het mogelijk is. Dit is het kader waarin het IC-3R project bevordert wordt : (Replace) Vervanging van dieren door een alternatief zoals een computermodel, (Reduction) Vermindering van het aantal dieren, (Refine) Verfijning van de leefomstandigheden van dieren wanneer het gebruik ervan onvermijdelijk is. Het doel van deze subsidie is de oprichting van een Brussels Hoofdstedelijk Gewest de nodige taken zal uitvoeren om een sociale en wetenschappelijke basis te leggen voor de ontwikkeling en het gebruik van alternatieve methoden. De VUB heeft de leiding over dit platform en is de begunstigde van de subsidie, evenals van de wetenschappelijke initiatieven die dankzij het platform zullen worden opgezet.

Fase 2 : analyse

1. Deze subsidie heeft geen rechtstreekse invloed op individuen maar op de samenleving als geheel, ongeacht geslacht.
2. De subsidie wordt niet gegeven aan één persoon maar aan een instelling voor het oprichten van het platform.
3. Het departement Dierenwelzijn beschouwt dat de toegekende subsidies in de eerste plaats ten goede moeten komen aan de dieren, zonder onderscheid naar geslacht.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Aangezien de VUB reeds een non-discriminatiecharter heeft (geslacht, ras, handicap, sociale achtergrond...), werd het niet nodig geacht om bijzondere aandacht te besteden aan de gendersamenstelling van het onderzoeksteam. Bovendien heeft de VUB, gelet op de gevraagde bedragen, een « gendertest » ingevuld waarin zij moest aangeven op welke manier haar project rekening hield met gender, handicap, ras, sociale achtergrond...

Fase 5 : opvolging en monitoring

Tot nu toe vragen we geen informatie over het geslacht van de subsidieontvangers.

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

Er was geen vorig actieplan.

BA 29.001.27.01.4322

Naam/titel van de allocatie : subsidies aan gemeenten voor dierenwelzijnsbeleid

Betrokken bestuur : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Inspectie en verontreinigde Bodems (dierenwelzijn)

Personnes responsables :

- Fabrice Peeters, chef de département Bien-être animal
fpeeters@environnement.brussels

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

Un subside est attribué aux communes afin d'obtenir le label « commune amie des animaux ». Ce label nécessite le respect d'au moins 8 sur 13 critères tels que l'information et la sensibilisation des citoyens au bien-être animal ou la distribution de chèques vétérinaires. La commune demandeuse doit remplir un formulaire indiquant clairement le ou les critères visés. La commune demandeuse doit également indiquer à quel poste de dépense sera alloué le subside. Si la réponse à la demande est positive, le subside sera octroyé de la sorte : la moitié au début de la date du projet et la deuxième moitié après la fin du projet. La commune ne récolte pas de données relative au genre des bénéficiaires des subsides et la commune ne transmet aucune donnée personnelle concernant les bénéficiaires à Bruxelles Environnement.

Étape 2 : analyse

1. Etant donné que la commune ne récolte ni ne communique à Bruxelles Environnement les données relatives au genre des bénéficiaires des subsides, nous ne pouvons en tirer aucune conclusion.
2. De plus, il n'est pas rare que le subside ne représente qu'une partie du budget utilisé par la commune pour atteindre son objectif, nous n'avons donc pas de vue d'ensemble sur le budget total et sur la manière dont il est dépensé.
3. Les critères du label bénéficient en général à l'ensemble de la population de la commune ou aux propriétaires d'animaux.
4. Le département bien-être animal considère que les subsides octroyés doivent avant tout bénéficier aux animaux sans distinction de genre des propriétaires.

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

Inclusion d'une disposition générale à insérer dans l'appel à subvention destinée à inciter les communes, les cas échéant, à être attentives à la dimension de genre dans les projets mis en œuvre.

Étape 5 : suivi et monitoring

Pour l'instant nous ne demandons pas d'informations relatives au genre des bénéficiaires des subsides.

Verantwoordelijke persoon

- Fabrice Peeters, Hoofd van de afdeling Dierenwelzijn
fpeeters@environnement.brussels

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

Een subsidie is gegeven aan gemeentes om het label « Diervriendelijke gemeente » te verkrijgen. Dit label vereist dat ten minste 8 van de 13 criteria worden voldaan zoals voorlichting en bewustmaking van het publiek over dierenwelzijn of de distributie van veterinaire vouchers. De gemeente die dat vraagt moet een formulier invullen waarop het (de) criterium(en) duidelijk is (zijn) vermeld. De aanvragende gemeente moet ook vermelden aan welke uitgavenpost de subsidie zal worden toegewezen. Indien het antwoord op de aanvraag positief is, zal de subsidie als volgt worden toegekend : de helft bij het begin van de projectdatum en de tweede helft na het einde van het project. De gemeente verzamelt geen gegevens over het geslacht van de begunstigen van de subsidies en de gemeente geeft geen persoonlijke gegevens over de begunstigen door aan Leefmilieu Brussel.

Fase 2 : analyse

1. Aangezien de gemeente geen gegevens verzamelt of meedeelt aan Leefmilieu Brussel over het geslacht van de subsidieontvangers, kunnen we geen conclusies trekken.
2. Bovendien is het niet ongebruikelijk dat de subsidie slechts een deel uitmaakt van het budget dat de gemeente gebruikt om haar doelstelling te bereiken, zodat wij geen overzicht hebben van het totale budget en hoe dat wordt besteed.
3. De criteria van het label komen in het algemeen ten goede aan de gehele bevolking van de gemeente of aan de eigenaars van de dieren.
4. Het departement Dierenwelzijn is van oordeel dat de toegekende subsidies in de eerste plaats ten goede moeten komen aan de dieren, ongeacht het geslacht van de eigenaars.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Opname van een algemene bepaling die ingevoegd moet worden in de subsidieoproep om de gemeenten, indien nodig, ertoe aan te zetten aandacht te besteden aan de genderdimensie in de projecten die worden uitgevoerd.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Tot nu toe vragen we geen informatie over het geslacht van de subsidieontvangers.

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

Il n'y a pas eu de plan d'action précédent.

AB 29.001.53.01.4430

Intitulé : subventions aux universités

Direction concernée : Inspectorat et sols pollués (bien-être animal)

Personnes responsables :

- Fabrice Peeters, chef de département Bien-être animal
fpeeters@environnement.brussels

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

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'expérimentation sur les animaux est autorisée mais elle est très réglementée. Les utilisateurs ont l'obligation légale de chercher des alternatives à l'utilisation d'animaux quand cela est possible, c'est dans ce cadre qu'est promu le projet IC-3R : Remplacement des animaux par une alternative comme un modèle informatique par exemple, Réduction du nombre d'animaux, Raffinement des conditions de vie des animaux quand leur utilisation est inévitable. Il s'agit, dans le cadre de ce subside, de financer une chercheuse qui développera des modèles in vitro mais également d'établir un cadastre qui répertoriera toutes les méthodes alternatives à l'expérimentation animales.

Étape 2 : analyse

1. Ce subside n'a pas d'impact direct sur les particuliers mais bien sur toute la société dans son ensemble, sans distinction de genre.
2. Le département bien-être animal considère que les subsides octroyés doivent avant tout bénéficier aux animaux sans distinction de genre bénéficiaires.

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

Le subside ne sera probablement pas renouvelé.

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

Il n'y a pas eu de plan d'action précédent.

AB 28.002.31.01.3442

Intitulé : Prime Bruxell'Air

Administration concernée : Bruxelles Environnement

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

Er was geen vorig actieplan.

BA 29.001.53.01.4430

Naam/titel van de allocatie : subsidies aan universiteiten

Betrokken directie : Inspectie en verontreinigde Bodems (dierenwelzijn)

Verantwoordelijke persoon :

- Fabrice Peeters, Hoofd van de afdeling Dierenwelzijn
fpeeters@environnement.brussels

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

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dierproeven toegelaten maar sterk gereguleerd. Gebruikers zijn door de wet verplicht om alternatieven te zoeken voor het gebruik van dieren wanneer het mogelijk is. Dit is het kader waarin het IC-3R project bevordert wordt : (Replace) Vervanging van dieren door een alternatief zoals een computermodel, (Reduction) Vermindering van het aantal dieren, (Refine) Verfijning van de leefomstandigheden van dieren wanneer het gebruik ervan onvermijdelijk is. Het doel van deze subsidie is een onderzoeker te financieren die in vitro modellen zal ontwikkelen, maar ook een register op te stellen van alle alternatieve methoden voor dierproeven.

Fase 2 : analyse

1. Deze subsidie heeft geen rechtstreekse invloed op individuen maar op de samenleving als geheel, ongeacht geslacht.
2. Het departement Dierenwelzijn beschouwt dat de toegekende subsidies in de eerste plaats ten goede moeten komen aan de dieren, zonder onderscheid naar geslacht.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De subsidie zal waarschijnlijk niet vernieuwd worden.

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

Er was geen vorig actieplan.

BA 28.002.31.01.3442

Titel : Brussel'Air-premie

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel

Direction concernée : Division Autorisations et Partenariats - Département Mobilité durable

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Elodie Mertz – Responsable de projets - Tél : + 32 2 435 49 91, emertz@environnement.brussels
- Catherine Vanderstichelen – Team Manager Modal Shift Particuliers - Tél : + 32 2 563 44 09 cvanderstichelen@environnement.brussels

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

La prime Bruxell’Air a fait l’objet d’une révision en 2021 pour devenir une mesure d’accompagnement à part entière de la LEZ. Cela a notamment permis de moderniser l’ancienne version de la prime qui existait depuis 2006. La nouvelle version a été lancée le 7 mars 2022. Les citoyens bruxellois ont pu demander la nouvelle prime à partir de cette date-là.

La présente analyse porte donc sur les premières données disponibles sur cette nouvelle version de la prime, à savoir les données anonymisées extraites du back-office de Bruxelles Environnement pour les primes accordées du 7 mars 2022 au 16 juin 2022.

Les données disponibles pour la présente analyse sont :

- Genre du demandeur de la prime
- Commune
- Catégorie et montant de la prime reçue
- Produits commandés avec la prime
- Genre des bénéficiaires de ces produits

Étape 2 : analyse

Contexte

La prime Bruxell’Air est un soutien financier pour les Bruxelloises et Bruxellois qui souhaitent adopter d’autres modes de transport que la voiture personnelle.

Betrokken directie : Afdeling Vergunningen en Partnerschappen – Departement Duurzame Mobiliteit

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Elodie Mertz – Projectverantwoordelijke – Tel. : + 32 2 435 49 91, emertz@leefmilieu.brussels
- Catherine Vanderstichelen – Team Manager Modal Shift Particulieren – Tel. : + 32 2 563 44 09, cvanderstichelen@leefmilieu.brussels

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

De Brussel’Air-premie werd herzien in 2021 en werd zo een volwaardige begeleidingsmaatregel van de LEZ. De oude versie van de premie die sinds 2006 bestond, werd gemoderniseerd. De nieuwe versie werd op 7 maart 2022 gelanceerd. De Brusselaars konden de nieuwe premie ook vanaf die datum aanvragen.

Deze analyse gaat dan ook over de eerste beschikbare gegevens over deze nieuwe versie van de premie, en met name de geanonimiseerde gegevens uit de backoffice van Leefmilieu Brussel voor de premies die werden toegekend van 7 maart 2022 tot 16 juni 2022.

De voor deze analyse beschikbare gegevens zijn :

- Geslacht van de aanvrager van de premie
- Gemeente
- Categorie en bedrag van de ontvangen premie
- Producten besteld met de premie
- Geslacht van de begunstigen van deze producten

Fase 2 : analyse

Context

De Brussel’Air-premie is een financiële steun voor Brusselaars die ervoor kiezen om de privéauto te vervangen door alternatieve vervoermiddelen. Brusselaars die hun

Les Bruxellois qui radient leur plaque de voiture, peuvent, moyennant le respect de certaines conditions⁽¹⁾, demander la prime Bruxell'Air via un formulaire Irisbox.

La prime doit être demandée par la personne au nom de laquelle était enregistrée la voiture radiée. Mais la prime peut bénéficier à n'importe quel membre du ménage.

Le montant de la prime Bruxell'Air varie selon le profil du demandeur : elle se base sur les revenus du ménage et la présence ou non au sein du ménage d'une personne qui répond aux conditions d'octroi d'une carte de stationnement pour personne handicapée.

Les services de mobilité disponibles actuellement avec la prime Bruxell'Air sont : des abonnements et frais d'utilisation Cambio, un budget Modalizy Flex, un budget Poppy, un budget vélo, des abonnements STIB, un budget victor cab, des abonnements Villo.

(1) Le demandeur de la prime doit être une personne physique domiciliée dans l'une des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale.

- La radiation prise en considération est celle relative à un véhicule de catégorie M1s/ouvre dans une nouvelle fenêtre immatriculée depuis minimum deux années ininterrompues au nom du demandeur de la prime Bruxell'Air. La radiation doit avoir eu lieu au maximum 6 mois avant de demander la prime.
- Le nombre de voitures (catégories M1), y compris les voitures de sociétés ou assimilé, et de deux-roues motorisées (catégorie L), comptés au sein de la même adresse du demandeur de la prime, doit diminuer d'une unité minimum et ce, à partir de la date de radiation pour une période de 1 an. Ni le demandeur ni un membre de son ménage ne peut donc immatriculer une voiture (M1), y compris une voiture de société (ou assimilé) et/ou un deux-roues motorisé (catégorie L) dans l'année à dater de la radiation de la plaque.
- Le demandeur ne peut bénéficier de la prime si lui ou un membre de son ménage bénéficie d'une voiture de société (ou assimilé) depuis moins de trois mois à partir de la date de demande de la prime Bruxell'Air.
- La prime ne sera accordée qu'une seule fois par plaque d'immatriculation radiée.
- Bruxelles Environnement est chargé du contrôle de la prime Bruxell'Air. En cas de non-respect des conditions d'octroi de la prime, Bruxelles Environnement notifiera au demandeur l'obligation de remboursement. Le demandeur aura 30 jours à dater de la notification pour effectuer le remboursement. Si le remboursement n'est pas effectué dans ce délai, Bruxelles Environnement enverra un rappel au demandeur qui bénéficiera d'un délai de 15 jours à dater de la notification du rappel pour effectuer le remboursement.
- Le demandeur de la prime Bruxell'Air choisit le montant qu'il alloue aux différents services déterminés. Le choix des services et des montants qui y sont alloués est définitif. Aucune modification, annulation ou remboursement ne sera effectué envers le demandeur ou le bénéficiaire, pour quelle que raison que ce soit.
- Tout montant non utilisé au moment des choix de services de mobilité sera perdu et ne pourra être réclamé. Tout montant forfaitaire ou budget non utilisé au bout des deux ans de validité de la prime ne pourra être réclamé.

nummerplaat laten schrappen, kunnen de Brussel'Air-premie aanvragen via een Irisbox-formulier, op voorwaarde dat ze aan bepaalde voorwaarden voldoen⁽¹⁾.

De premie moet worden aangevraagd door de persoon op wiens naam de wagen was ingeschreven. De premie kan echter bestemd zijn voor eender welk gezinslid.

Het bedrag van de Brussel'Air-premie varieert op basis van het profiel van de aanvrager : het is gebaseerd op het inkomen van het gezin en de eventuele aanwezigheid van een persoon die in aanmerking komt voor een parkeerkaart voor personen met een beperking.

De mobiliteitsdiensten die momenteel beschikbaar zijn met de Brussel'Air-premie zijn : Cambio-abonnementen en -gebruikskosten, een Modalizy Flex-budget, een Poppy-budget, een fietsbudget, MIVB-abonnementen, een Victor Cab-budget en Villo-abonnementen.

(1) De aanvrager van de premie moet een natuurlijke persoon zijn die gedomicilieerd is in een van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- De schrapping heeft betrekking op een voertuig van categorie M1 (opent in een nieuw venster) dat gedurende minstens twee ononderbroken jaren is ingeschreven op naam van de aanvrager van de Brussel'Air-premie. De schrapping mag niet meer dan 6 maanden vóór de aanvraag van de premie hebben plaatsgevonden.
- Het aantal voertuigen (categorieën M1), met inbegrip van bedrijfswagens of gelijkgestelde voertuigen, en van gemotoriseerde tweewielers (catégorie L) geteld op het adres van de premie-aanvrager, moet met minstens één eenheid verminderen vanaf de datum van schrapping, voor een periode van 1 jaar. De aanvrager of een lid van zijn gezin mag dus geen auto (M1), met inbegrip van een bedrijfswagen (of iets soortgelijks) en/of geen gemotoriseerde tweewieler (catégorie L) inschrijven binnen een jaar na de schrapping van de nummerplaat.
- De aanvrager kan niet van de premie gebruikmaken als hij/zij zelf of iemand van zijn/haar gezin minder dan drie maanden voor de datum van aanvraag van de Brussel'Air-premie, een bedrijfswagen of gelijkgesteld voertuig heeft ontvangen.
- De premie wordt slechts eenmaal per geschrapte nummerplaat toegekend.
- Leefmilieu Brussel is verantwoordelijk voor het toezicht op de Brussel'Air-premie. Indien de voorwaarden voor de toekenning van de premie niet worden nageleefd, zal Leefmilieu Brussel de aanvrager op de hoogte brengen van de verplichting tot terugbetaling. De aanvrager beschikt over 30 dagen vanaf de datum van kennisgeving om de terugbetaling te verrichten. Indien de terugbetaling niet binnen deze termijn gebeurt, zal Leefmilieu Brussel een herinnering sturen naar de aanvrager, die dan 14 dagen na de datum van de kennisgeving van de herinnering heeft om de terugbetaling uit te voeren.
- De aanvrager van de Brussel'Air-premie kiest zelf het bedrag dat hij aan de verschillende gekozen diensten besteedt. De keuze van de diensten en de daaraan toegewezen bedragen is definitief. Er zal geen wijziging, annulatie of terugbetaling aan de aanvrager of de begunstigde plaatsvinden, om welke reden dan ook.
- Elk bedrag dat niet wordt gebruikt op het moment van de keuze van de mobiliteitsdiensten, gaat verloren en kan niet worden opgeëist. Er kan geen aanspraak worden gemaakt op een forfaitair bedrag of budget dat aan het einde van de tweejarige geldigheidsperiode van de premie niet is gebruikt.

Lors de la demande de prime, le demandeur doit renseigner le bénéficiaire de son ménage pour chacun de ces produits.

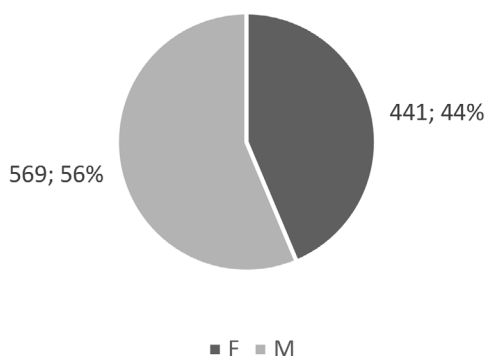
Analyse des données

Sur la période considérée (7 mars 2022 au 16 juin 2022), 1.010 primes ont été accordées, pour un total de 816.200 euros. Ces primes ont permis la commande de 1.587 produits de mobilité.

Nous disposons des données de genre des demandeurs et bénéficiaires de la prime.

44 % des demandeurs de la Prime Bruxell’Air sur la période considérée étaient des femmes, contre 56 % d’hommes. Ceci se traduit également en termes budgétaires : 44 % du budget de primes Bruxell’Air a été accordé à des femmes, 56 % à des hommes. (Figures 1 et 2)

Figure 1 : Nombre de primes Bruxell’Air en fonction du genre du demandeur de la prime



Bij de aanvraag van de premie moet de aanvrager voor elk van deze producten de begunstigde van zijn gezin meedelen.

Analyse van de gegevens

In de betrokken periode (van 7 maart 2022 tot 16 juni 2022) werden 1.010 premies toegekend voor in totaal 816.200 euro. Dankzij deze premies konden 1.587 mobiliteitsproducten worden besteld.

Wij beschikken over de geslachtsgegevens van de aanvragers en begunstigten van de premie.

In de betrokken periode waren 44 % van de aanvragers van de Brussel’Air-premie vrouwen en 56 % waren mannen. Dat vertaalt zich ook in het budget : 44 % van het budget van de Brussel’Air-premie werd toegekend aan vrouwen en 56 % aan mannen (Figuren 1 en 2).

Figure 1 : Nombre de primes Bruxell’Air en fonction du genre du demandeur de la prime

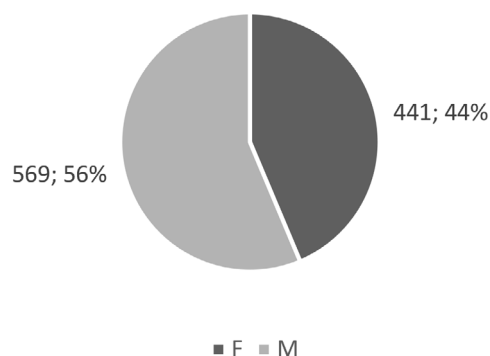


Figure 2 : Montant des primes Bruxell’Air en fonction du genre du demandeur de la prime

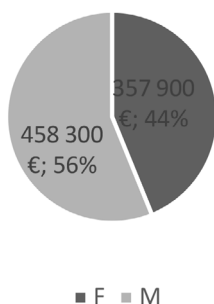
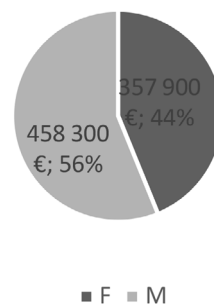
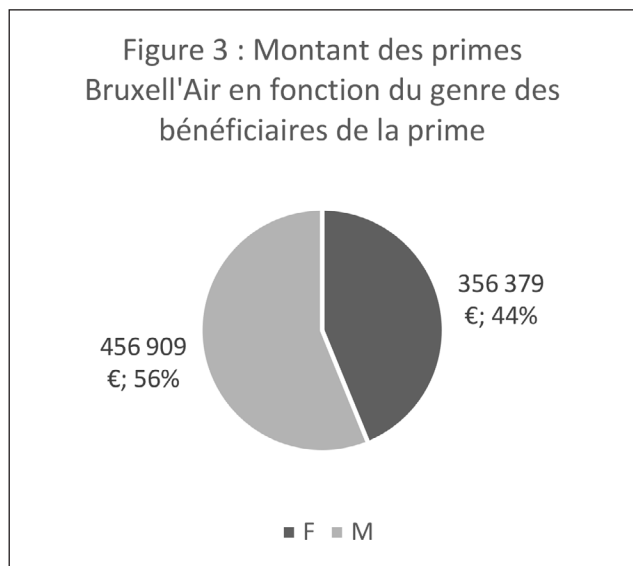


Figure 2 : Montant des primes Bruxell’Air en fonction du genre du demandeur de la prime



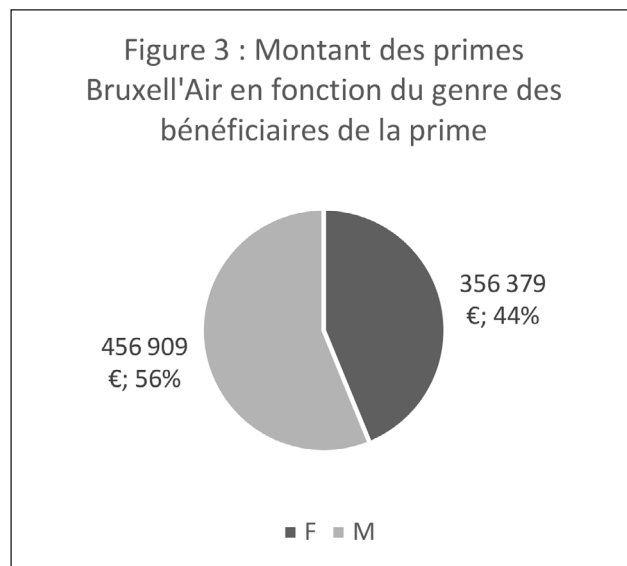
En ce qui concerne les bénéficiaires, la répartition est la même : 44 % du budget des primes Bruxell'Air est utilisé pour des produits mobilité commandé pour des bénéficiaires de genre féminin, 56 % pour des bénéficiaire de genre masculin. (Figure 3)



En ce qui concerne la répartition des produits commandés selon le genre du bénéficiaire, on remarque une répartition plutôt semblable (Figure 4). La seule différence notable se situant au niveau du budget vélo, bénéficiant selon les données plus aux hommes qu'aux femmes. Ceci est toutefois à nuancer : le budget vélo peut très bien être au nom d'un demandeur masculin, mais être utilisé pour l'achat d'un élément destiné à un membre du ménage féminin ou encore à des enfants du ménage. Contrairement aux autres produits, ce budget vélo est en effet peu nominatif. Comme 56 % des demandeurs de la prime Bruxell'Air sont des hommes, ceci peut expliquer un rapport relatif plus important de primes vélos parmi les bénéficiaires masculins. En même temps, sur la base des données de l'observatoire du vélo en Région bruxelloise, on sait également qu'il y a plus d'hommes que des femmes à vélo à Bruxelles (42 % de femmes contre 58 % d'hommes en 2021)⁽²⁾.

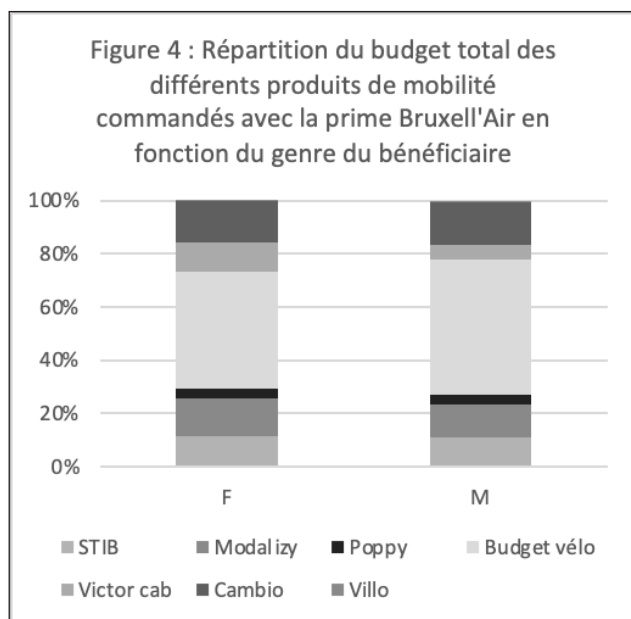
(2) <https://www.gracq.org/actualites-du-velo/observatoire-du-velo-Bruxelles-les-resultats-2021>

Bij de begunstigden zien we dezelfde verdeling : 44 % van het budget van de Brussel'Air-premie wordt gebruikt voor mobiliteitsproducten die worden besteld voor vrouwelijke begunstigden, 56 % voor mannelijke begunstigden (Figuur 3).



Wat de verdeling van de bestelde producten volgens het geslacht van de begunstigde betreft, zien we een eerder gelijkwaardige verdeling (Figuur 4). Het enige grote verschil ligt bij het fietsbudget, dat volgens de gegevens vaker aan mannen dan aan vrouwen wordt toegekend. Dat gegeven moet echter worden genuanceerd : het fietsbudget kan perfect op naam van een mannelijke aanvrager staan, maar worden gebruikt voor de aankoop van een element voor een vrouwelijk gezinslid of voor de kinderen van het gezin. In tegenstelling tot de andere producten is het fietsbudget geen product op naam. Aangezien 56 % van de aanvragers van de Brussel'Air-premie mannen zijn, kan dit een relatief hoger percentage fietspremies bij de mannelijke begunstigden verklaren. Op basis van de gegevens van het Brussels Fietsobservatorium weten we eveneens dat in Brussel meer mannen dan vrouwen fietsen (42 % vrouwen tegen 58 % mannen in 2021)⁽²⁾.

(2) <https://www.gracq.org/actualites-du-velo/observatoire-du-velo-Bruxelles-les-resultats-2021>



Conclusion

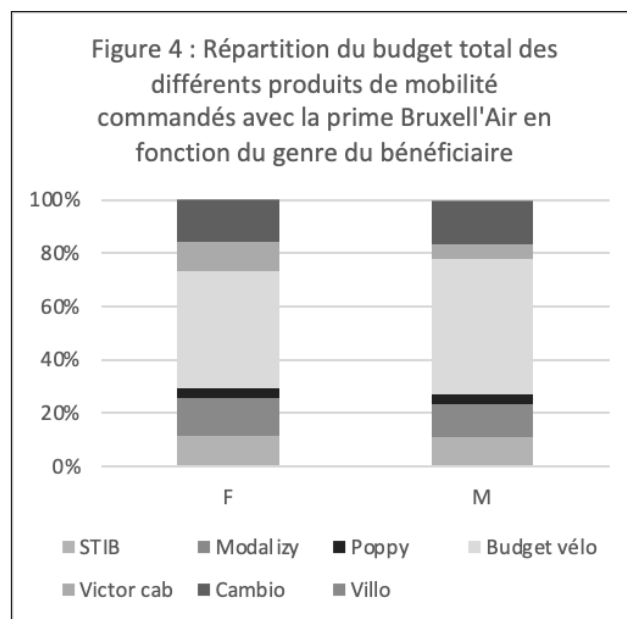
Les données ci-dessous sont à analyser en lien avec la répartition de la possession automobile en fonction du genre. Nous n'avons trouvé aucune étude fournissant ces chiffres-là, mais les chiffres de parts modales des Bruxellois en fonction du genre nous permettent tout de même de déceler certaines tendances.

D'après l'enquête MONITOR sur la mobilité des belges (SPF Mobilité et transport, 2019), les hommes sont plus souvent conducteurs de voiture à Bruxelles que les femmes (37 % de part modale comme conducteur de voiture pour les hommes, contre 29 % pour les femmes). Selon cette même étude, le taux de possession du permis de conduire est également différent entre hommes et femmes : en Belgique 92 % des hommes ont un permis de conduire, contre 83 % des femmes.

D'après « Les pratiques de déplacement à Bruxelles : analyses approfondies » (Cahiers de l'observatoire de la mobilité, 2014) les automobilistes exclusifs bruxellois sont davantage des hommes (54,3 %), contre 45,7 % de femmes.

Ces études démontrent donc que les hommes sont de plus grands utilisateurs et conducteurs de la voiture individuelle. Il semble donc logique d'en déduire qu'ils sont sans doute plus nombreux à avoir une voiture inscrite à leur nom à Bruxelles. Et donc plus nombreux à potentiellement pouvoir demander la prime Bruxell'Air. Il est donc assez logique d'avoir plus d'hommes que de femmes demandeurs et bénéficiaires de la prime Bruxell'Air.

La différence hommes/femmes dans la prime Bruxell'Air n'est toutefois pas très importante. Il semble donc que la prime Bruxell'Air répond bien aux besoins des



Conclusie

De onderstaande gegevens moeten worden geanalyseerd met betrekking tot de verdeling van het autobezit in functie van het geslacht. We hebben geen studies gevonden die daarover cijfers bevatten, maar aan de hand van de cijfers over de modale aandelen van de Brusselaars in functie van het geslacht kunnen we wel bepaalde trends vaststellen.

Volgens de MONITOR-enquête over de mobiliteit van de Belgen (FOD Mobiliteit en Vervoer, 2019) zijn mannen in Brussel vaker autobestuurder dan vrouwen (37 % modaal aandeel als autobestuurder voor mannen, tegenover 29 % voor vrouwen). Volgens diezelfde studie is er ook een verschil in het bezit van het rijbewijs tussen mannen en vrouwen : in België heeft 92 % van de mannen een rijbewijs, tegen 83 % van de vrouwen.

Volgens 'De verplaatsingsgewoonten in Brussel : diepteanalyses' (Katernen van het Kenniscentrum van de mobiliteit, 2014) zijn de Brusselse exclusieve automobilisten vaker mannen (54,3 %) dan vrouwen (45,7 %).

Uit deze studies blijkt dus dat mannen vaker individuele wagens gebruiken en besturen. Het lijkt dan ook logisch daaruit af te leiden dat waarschijnlijk meer van hen een auto hebben die in Brussel op hun naam ingeschreven staat. Er zijn dus meer mannen die mogelijk aanspraak kunnen maken op de Brussel'Air-premie. Het is bijgevolg logisch dat er meer mannen dan vrouwen aanvragers en begunstigen zijn van de Brussel'Air-premie.

Het verschil tussen mannen en vrouwen in de Brussel'Air-premie is echter niet erg groot. De Brussel'Air-premie lijkt dus goed aan te sluiten bij de behoeften van

femmes bruxelloises qui veulent se séparer de leur voiture, étant donné qu'elle représentent tout de même 44 % des demandeurs et bénéficiaires de la prime.

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

La prime Brussel'Air bénéficie aujourd'hui plutôt bien aux femmes (cf. ci-dessous). Ceci s'explique sans doute par une conception de la prime répondant bien aux besoins de mobilité variés et divers des femmes, mères de famille notamment. En effet, la nouvelle version de la prime Brussel'Air rend aujourd'hui possible de commander différents services de mobilité, permettant ainsi une bonne multimodalité, utilisable sur 2 ans.

Il conviendra toutefois de continuer à monitorer ceci, et également d'analyser le taux de satisfaction des bénéficiaires de la prime, après quelques mois d'utilisation. Ceci afin d'adapter éventuellement le panier de produits disponibles via la prime, et également de travailler avec les opérateurs afin de garantir la bonne accessibilité des femmes à leur offre. Un focus sur le vélo serait intéressant lors de cette analyse. On constate que cette prime est plus utilisée par les hommes, pourquoi ? Les structures et outils s'améliorent, le vélo est un outil d'émancipation. Après avoir compris pourquoi, on pourra s'attaquer à : comment palier à cette différence/ comment promouvoir l'utilisation de cette prime auprès des femmes ?

Il conviendra également de promouvoir les mobility coach et de s'assurer que ceux-ci sont sensibilisés aux enjeux auxquelles une femme et une famille monoparentale sont confrontées en matière de mobilité à Bruxelles.

Étape 4 : plan d'action

1. Intégrer la dimension genre dans l'évaluation annuelle de la prime Brussel'Air
2. Travailler sur l'accessibilité aux femmes, et mères de familles, des services de mobilité proposés dans le cadre la prime Brussel'Air. L'appel à projets Low Emission Mobility, édition 2023, intègrera notamment une thématique inclusivité.

Étape 5 : suivi et monitoring

Évaluation annuelle de la prime Brussel'Air

AB 25.004.08.02.1211

Intitulé : « Vêtements gardiens »

Administration concernée : Bruxelles Environnement (BE)

Brusselse vrouwen die van hun auto af willen, aangezien zij toch 44 % van de aanvragers en begunstigden van de premie uitmaken.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De Brussel'Air-premie komt vrouwen vandaag vrij goed ten goede (zie hieronder). Dat is waarschijnlijk te verklaren door het feit dat de premie zo werd uitgedacht dat ze goed inspeelt op de gevarieerde en uiteenlopende mobiliteitsbehoeften van vrouwen en met name moeders. Bij de nieuwe versie van de Brussel'Air-premie is het vandaag immers mogelijk om verschillende mobiliteitsdiensten te bestellen, waardoor een degelijke multimodaliteit voor 2 jaar mogelijk is.

Dat zal echter verder moeten worden gemonitord, en ook de tevredenheidsgraad van de begunstigden van de premie moet na enkele maanden gebruik verder worden geanalyseerd. Zo kan eventueel het pakket van producten dat via de premie beschikbaar is worden aangepast, en kan eventueel met de operatoren worden samengewerkt om te garanderen dat hun aanbod goed toegankelijk is voor vrouwen. In die analyse zou een focus op de fiets interessant kunnen zijn. We zien immers dat die premie vaker door mannen wordt gebruikt. Waarom ? De structuren en tools worden beter en de fiets is een middel voor emancipatie. Nu we begrijpen waarom, kunnen we ons richten op de volgende vraag : hoe kunnen we dat verschil wegwerken/hoe kunnen we het gebruik van deze premie bij de vrouwen bevorderen ?

Het zou bovendien goed zijn om de mobility coaches te promoten en ervoor te zorgen dat zij bewust worden gemaakt van de uitdagingen waarmee vrouwen en eenoudergezinnen worden geconfronteerd op het vlak van mobiliteit in Brussel.

Fase 4 : actieplan

1. Het aspect 'gender' opnemen in de jaarlijkse evaluatie van de Brussel'Air-premie.
2. De mobiliteitsdiensten die in het kader van de Brussel'Air-premie worden aangeboden toegankelijker maken voor vrouwen en moeders. De projectoproep Low Emission Mobility, editie 2023, bevat met name een thema rond inclusie.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse evaluatie van de Brussel'Air-premie

BA 25.004.08.02.1211

Titel : « Kleding wachters »

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel (LB)

Direction concernée : Division Communication, Achats généraux et Accueil

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- DE VOS Olivia, cheffe de service achats généraux,
odevos@leefmilieu.brussels

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

Les chiffres sont issus de notre base de données Ultimo, via laquelle nous pouvons effectuer un suivi des commandes passées. Nous nous sommes basés sur la période 2016 – 2021, autrement dit les 6 dernières années complètes.

Il n'était pas possible d'aller plus en arrière dès lors que la base de données précitée n'existait pas avant 2016.

Les données chiffrées ne concernent que l'uniforme des gardiens de parcs (et assimilés), partant du constat qu'une différence entre les genres est possible pour ce métier.

Pour les autres métiers, une comparaison n'est pas nécessairement souhaitable, s'agissant de vêtements généralement « mixte », qui peuvent convenir tant aux femmes qu'aux hommes.

Aussi, en tout état de cause, il serait impossible pour certaines catégories de vêtements, notamment les EPI, de les modifier (retouches après acquisition), vu qu'il s'agit de vêtements de sécurité et que des modifications pourraient être dangereuse durant l'exercice de la profession ou entraîner une perte de norme.

En décembre 2021, on comptait 24 gardiennes de parcs et 178 gardiens de parcs. C'est ce chiffre ne tiennent pas compte des contrats saisonniers engagé de avril à septembre.

Étape 2 : analyse

Articles « sur mesure »

Les articles qui font partie de la dotation et qui sont repris dans cette analyse, sont les suivants : pantalon gardien été, pantalon gardien hiver, gilet été, gilet hiver, polo manche courte et polo manche longue.

Ces articles ont été repris dans l'analyse dès lors qu'ils constitue une production « sur mesure » et sont donc exigés dans une version femme et dans une version homme.

Betrokken directie : Afdeling Communicatie, Algemene aankopen en Onthaal

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- DE VOS Olivia, hoofd van de dienst algemene aankopen,
odevos@leefmilieu.brussels

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

De cijfers komen uit onze Ultimo-databank. Via deze databank kunnen wij bestellingen uit het verleden opvolgen. Wij hebben ons gebaseerd op de periode 2016-2021, dat wil zeggen de laatste zes volledige jaren.

Het was niet mogelijk verder terug te gaan in de tijd, aangezien de bovengenoemde databank vóór 2016 niet bestond.

De cijfers hebben alleen betrekking op het uniform van parkwachters (en gelijkgestelden), uitgaande van de vaststelling dat in dit beroep een verschil tussen mannen en vrouwen mogelijk is.

Voor de andere beroepen is een vergelijking niet echt wenselijk omdat het daar doorgaans gaat om 'gemengde' kleding die zowel voor mannen als voor vrouwen geschikt is.

Bovendien zouden bepaalde categorieën van kledingstukken, zoals PBM, in geen geval kunnen worden aangepast (retouches na aankoop), aangezien het gaat om veiligheidskleding en aangezien aanpassingen gevaarlijk zouden kunnen zijn tijdens de uitoefening van het beroep of tot normverlies kunnen leiden.

In december 2021 waren er 24 vrouwelijke parkwachters en 178 mannelijke parkwachters. In deze cijfers is geen rekening gehouden met de medewerkers met seizoenscontracten die van april tot september worden aangeworven.

Fase 2 : analyse

Artikelen « op maat »

De artikelen die deel uitmaken van de uitrusting en die zijn opgenomen in deze analyse zijn : zomerbroek, winterbroek, zomervest, wintervest, polo met korte mouwen en polo met lange mouwen.

Deze artikelen werden in de analyse opgenomen omdat ze 'op maat' worden gemaakt en dus zowel in een versie voor vrouwen als in een versie voor mannen vereist zijn.

Nous constatons que 24,14 % des commandes sont passées uniquement pour des articles de modèle féminin. En terme budgétaire cela équivaut à un montant de 64.074,22 euros HTVA. Ainsi la proportion des commandes pour les hommes s'élève à 75,86 % ou 201.348,45 euros HTVA. Les femmes représentent 13,48 % des gardiens de parc. La somme dépensée pour les femmes est proportionnellement supérieure à celle des hommes.

Nous remarquons également une légère augmentation de prix pour les articles destinées spécifiquement aux hommes, mais s'agissant d'un pourcentage inférieure à 5 %, cela est insuffisant pour tirer des conclusions significatives reliées au genre.

Articles « prêt à porter »

En ce qui concerne les articles de « prêt à porter » (autrement dit les articles ne faisant pas l'objet d'une production spécifiques), tout marché confondu, outre le fait d'imposer un large éventail de tailles disponibles, nous valorisons déjà – dans les critères d'attribution – des tailles supplémentaires, ceci s'appliquant tant sur les petites que les grandes tailles, de même que l'existence d'une version homme et d'une version femme du même modèle, proposé au même prix.

De plus, afin de satisfaire au besoin de chacun, et de répondre au critère qualité, nous organisons également des tests d'échantillons par les équipes concernées, en veillant à la mixité du panel.

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

- Organiser des tests pour chaque marché relatif à des vêtements afin d'obtenir un retour d'information et d'expérience le plus complet possible
- Organiser de façon récurrente des tests de satisfaction durant l'exécution du marché, pour améliorer les futurs marchés publics
- Réfléchir au développement d'un modèle mixte/unique, qui peut convenir aisément aux 2 genres pour certaines catégories d'articles s'y prêtant
- Prospecter de nouveaux fournisseurs et/ou vérifier ce qui se fait dans les autres administrations publiques
- Analyser l'utilité d'avoir par métier une différence de genre pour le type de vêtement utilisé

We stellen vast dat slechts 24,14 % van de bestellingen uitsluitend worden geplaatst voor het vrouwelijke model van de artikelen. Op budgettair vlak komt dat overeen met een bedrag van 64.074,22 euro exclusief btw. Het aandeel van de bestellingen voor mannen bedraagt dus 75,86 % of 201.348,45 euro exclusief btw. 13,48 % van de parkwachters zijn vrouwen. Het bedrag dat voor de vrouwen wordt uitgegeven is proportioneel hoger dan dat voor de mannen.

We stellen bovendien een lichte prijsstijging vast voor de artikelen die specifiek bestemd zijn voor de mannen. Aangezien het echter gaat over een percentage lager dan 5 % kunnen we hier geen significante conclusies met betrekking tot het geslacht uit trekken.

« Confectie »-artikelen

Wat de 'confectie'-artikelen betreft (dat wil zeggen artikelen die niet speciaal worden geproduceerd), wordt in alle opdrachten een uitgebreid aanbod van beschikbare maten opgelegd en wordt in de gunningscriteria ook aandacht besteed aan bijkomende maten. Dat geldt zowel voor de kleine als voor de grote maten, alsook voor de mannen- en vrouwenversie van eenzelfde model, dat wordt aangeboden tegen dezelfde prijs.

Om aan ieders behoefte te voldoen en met het oog op de kwaliteitscriteria organiseren we eveneens tests waarbij de betrokken teams de kledingstukken kunnen uitproberen. We waken erover dat het testpanel zo gevarieerd mogelijk is.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Tests organiseren voor elke opdracht voor kleding om zo volledig mogelijke informatie en zo veel mogelijk feedback te krijgen
- Tijdens de uitvoering van de opdracht regelmatig tevredenheidstests organiseren, om toekomstige overheidsopdrachten te verbeteren
- Nadenken over de ontwikkeling van een gemengd/uniiek model, dat geschikt kan zijn voor de twee geslachten bij bepaalde categorieën van artikelen die zich daarvoor lenen
- Op zoek gaan naar nieuwe leveranciers en/of nagaan hoe andere overheidsinstanties te werk gaan
- Nagaan of het nuttig is om per beroep een verschil te hebben in geslacht voor het type kleding dat wordt gebruikt

Étape 4 : plan d'action

Pour augmenter les chiffres dans le point 2, il faudra poursuivre la féminisation des métiers de terrain ce qui nécessite une implication du service communication, service sélection et le service de diversité.

Si le ratio des volumes des articles féminins sont plus important dans les différents inventaires des marchés publics, les achats généraux pourront (probablement) mieux faire évoluer le marché et donner un signal aux soumissionnaires que le besoin existe et qu'il faut continuer à développer cet aspect.

Aussi pour développer les recommandations de l'étape précédente, des réunions récurrentes avec le personnel de terrain, leur hiérarchie et le service des achats généraux devront être prévues.

Action 1 : Féminisation du métier de gardien-ne-s de parc

Action 2 : Organiser des tests pour chaque marché relatif à des vêtements afin d'obtenir un retour d'information et d'expérience le plus complet possible

Action 3 : Organiser de façon récurrente des tests de satisfaction durant l'exécution du marché, pour améliorer les futurs marchés publics

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring annuel ou tous les deux ans, afin d'évaluer la satisfaction et le besoin ou non de vêtements genrés
- Suivi du nombre de vêtements H/F acheté par an.

AB 27.003.08.01.1211

Nom/titre de l'allocation : Max-sur-Zenne

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Division Espaces Verts

Personne responsable :

- Griet Kuppens, Chef du projet Max-sur-Zenne,

gkuppens@leefmilieu.brussels

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

Bruxelles Environnement travaille depuis plusieurs années à la question du genre dans les espaces verts que nous gérons. Depuis 2017, nous avons entamé avec l'ASBL Garance plusieurs projets ayant pour objectif d'augmenter

Fase 4 : actieplan

Om de cijfers in punt 2 te verhogen, moeten we de beroepen op het terrein verder vrouwelijken. Hiervoor is de betrokkenheid van de dienst communicatie, de dienst selectie en de dienst diversiteit vereist.

Indien de verhouding van de volumes van de vrouwelijke artikelen groter is in de verschillende inventarissen van overheidsopdrachten, moet de dienst algemene aankopen de opdracht (waarschijnlijk) beter laten evolueren en de inschrijvers een signaal geven dat de behoefte er is en dat dit aspect verder ontwikkeld moet worden.

Om de aanbevelingen van de vorige stap verder uit te werken, moeten regelmatige vergaderingen met het personeel op het terrein, hun hiërarchie en de dienst algemene aankopen worden gepland.

Actie 1 : Vervrouwelijking van het beroep van parkwachter

Actie 2 : Tests organiseren voor elke opdracht voor kleding om zo volledig mogelijke informatie en zo veel mogelijk feedback te krijgen

Actie 3 : Tijdens de uitvoering van de opdracht regelmatig tevredenheidstests organiseren, om toekomstige overheidsopdrachten te verbeteren

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Jaarlijkse of tweejaarlijkse monitoring om de tevredenheid en de behoefte aan genderspecifieke kleding te beoordelen
- Opvolging van het aantal aangekochte kledingstukken voor mannen/vrouwen per jaar

BA 27.003.08.01.1211

Naam/titel van de allocatie : Max-sur-Zenne

Betrokken bestuur : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Afdeling Groene ruimten

Verantwoordelijke persoon :

- Griet Kuppens, Projectleider van het project

Max-sur-Zenne,
gkuppens@leefmilieu.brussels

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

Leefmilieu Brussel houdt zich al enkele jaren bezig met de genderproblematiek in de groene ruimten die wij beheren. Sinds 2017 hebben we met de vzw Garance verschillende projecten opgestart om de aanwezigheid van

la présence des femmes et des filles dans l'espace public. Ces différents projets ont compté plusieurs actions :

- Des marches exploratoires dans différents parcs gérés par Bruxelles Environnement ;
- Des actions d'occupation de l'espace public par les femmes ;
- Des formations à destination des architectes paysagistes ;
- Des formations à destination des gardien·ne·s de parc ;

De ces projets, nous avons tiré plus d'enseignements pour favoriser l'appropriation de nos espaces verts par les femmes :

- L'importance de la participation dans la conception des aménagements afin d'avoir des espaces verts qui répondent aux besoins de celles et ceux qui vont le fréquenter.
- L'importance des toilettes publiques accessibles et propres ;
- L'importance de l'éclairage, avec une alternance d'éclairage haut et bas afin de garantir une continuité de l'éclairage ;
- Éviter l'occupation de l'espace par un groupe majoritaire par la variété du mobilier et des espaces de jeux ;
- L'accès à l'eau potable ;
- Etc.

À côté de ces éléments, d'autres s'ajoutent pour favoriser l'occupation par les filles :

- L'eau comme jeux ;
- La variété des jeux proposés, dont le jeux avec la nature ;
- Les espaces de rencontre variés ;
- Etc.

Nous essayons autant que possible d'appliquer ces préceptes dans les nouveaux espaces verts que nous développons. Le projet de Max-sur-Zenne est un exemple parmi d'autres.

Le rôle des gardiens et gardiennes de parc est essentiel dans l'occupation qui sera faite de l'espace public par les filles et les femmes. C'est aussi pourquoi ils-elles ont été intégrés dans le projet « Femmes au parc » et qu'un groupe pilote a été formé. Après évaluation de cette phase pilote, nous devons réfléchir aux suites à donner à cet aspect du projet.

vrouwen en meisjes in de openbare ruimte te vergroten. Deze verschillende projecten omvatten verschillende acties :

- Zoekwandelingen in de verschillende parken die door Leefmilieu Brussel worden beheerd ;
- Acties rond het gebruik van de openbare ruimte door vrouwen ;
- Opleidingen voor landschapsarchitecten ;
- Opleidingen voor parkwachters.

Uit deze projecten hebben we verschillende lessen getrokken om de toe-eigening van onze groene ruimten door vrouwen te bevorderen :

- Het belang van participatie bij het ontwerp van de voorzieningen om zo groene ruimten te krijgen die voldoen aan de behoeften van de mannen en vrouwen die ze zullen gebruiken ;
- Het belang van toegankelijke en schone openbare toiletten ;
- Het belang van verlichting, met afwisseling tussen hoge en lage verlichting om continuïteit in de verlichting te garanderen ;
- Vermijden dat de ruimte wordt ingenomen door één bepaalde meerderheid via gevarieerd meubilair en speelruimten ;
- Toegang tot drinkwater ;
- Enz.

Naast deze elementen zijn er nog een aantal andere elementen die het gebruik door meisjes kunnen bevorderen :

- Water als speelelement ;
- Verscheidenheid in het speelaanbod, waaronder spelen met de natuur ;
- Gevarieerde ontmoetingsruimten ;
- Enz.

Deze elementen trachten we zo veel mogelijk toe te passen in de groene ruimten die we ontwikkelen. Het project Max-sur-Zenne is daar een mooi voorbeeld van.

De rol van parkwachters is essentieel voor het toekomstige gebruik van de openbare ruimte door meisjes en vrouwen. Om die reden werden ze ook betrokken bij het project 'Femmes au parc' ('Vrouwen in het park') en werd een stuurgroep opgericht. Na de evaluatie van die proeffase moeten we nadenken over het vervolg van dit aspect van het project.

Wat de gender budgeting betreft, verschilt dit project van andere projecten van Leefmilieu Brussel in die zin dat het

En matière de gender budgeting, ce projet diffère d'autres projets menés à Bruxelles Environnement dans le sens où le budget alloué n'est pas catégorisable de manière claire entre femmes et hommes. L'espace public est par définition accessible à toutes et tous. Le budget dépensé dépend d'avantage de l'espace disponible et de la nature des travaux que des aménagements choisis.

L'important, afin d'intégrer le genre dans un tel projet, est de s'assurer de répondre aux besoins de toutes et tous, peu importe le sexe ou genre, mais aussi et surtout que les projets soient conçus et réalisés de façon à ce que les investissements bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes.

Étape 2 : analyse

Dans le cadre du projet Max-sur-Zenne, l'intégration du thème du genre a déjà été prise en compte lors de la définition du programme.

Dans la description des directives de conception technique (annexe 07) du cahier des charges de la phase de sélection pour la mission de conception de Max-sur-Zenne, il est indiqué ce qui suit sous la rubrique « Accessibilité intégrale » :

1.1 Genre

Un premier aspect important de l'accessibilité intégrale concerne le thème du genre. En 2017, URBAN - direction de la Rénovation urbaine - a mené une enquête sur l'utilisation par les jeunes filles et les femmes des installations sportives publiques dans le cadre de différents contrats de quartier. L'enquête a révélé que la participation de ce groupe-cible est insuffisante et qu'elle se détériore de manière significative (32 %) essentiellement à partir de 12 ans. Seule une minorité de ce groupe de population bénéficie donc des investissements publics. Des sensibilités culturelles en seraient notamment l'explication. Le défi consiste par conséquent à aborder,

par le biais de futurs programmes de rénovation urbaine tels que les CRU, la sous-représentation de ce groupe-cible dans les infrastructures sportives et ludiques, dont les parcs, réalisées avec des fonds publics.

En réponse à cette enquête, la sociologue Françoise Deville a déclaré que la présence masculine prédomine sur celle des femmes et des jeunes filles dans les infrastructures publiques, mais qu'il est possible d'opter, de manière proactive lors de la conception, pour des interventions permettant d'éviter l'attitude automatiquement dominante des hommes et jeunes hommes.

toegewezen budget niet duidelijk kan worden opgesplitst tussen vrouwen en mannen. De openbare ruimte is per definitie immers toegankelijk voor iedereen. Het budget dat wordt besteed hangt meer af van de beschikbare ruimte en de aard van de werken dan van de gekozen inrichtingen.

Om het aspect gender te integreren in een dergelijk project is het dan ook belangrijk om in te spelen op de behoeften van iedereen, los van geslacht of gender, maar moeten we er ook en vooral voor zorgen dat de projecten zo worden bedacht en uitgevoerd dat de investeringen zowel voordelig zijn voor vrouwen als voor mannen.

Fase 2 : analyse

Voor het project Max-sur-Zenne werd tijdens de opmaak van de programmadefinitie al rekening gehouden met de integratie van het thema « gender ».

Bij de beschrijving van de Technische ontwerprichtlijnen (bijlage 07) in het bestek voor de selectiefase voor de ontwerpopdracht Max-sur-Zenne werd het volgende opgenomen bij de « Integrale toegankelijkheid » :

1.1 Gender

Een eerste belangrijk aspect van integrale toegankelijkheid heeft betrekking op het genderthema. In 2017 voerde URBAN – directie Stadsrenovatie – een onderzoek naar de participatie van jonge meisjes en vrouwen aan de publieke sportvoorzieningen die in het kader van verschillende wijkcontracten werden gerealiseerd. Het onderzoek bracht aan het licht dat de deelname van deze doelgroep ondermaats is, en voornamelijk vanaf 12 jarige leeftijd sterk achteruit gaat (32 %). Slechts een minderheid van deze bevolkingsgroep geniet dus van de publieke investeringen. Onder meer culturele opvattingen zouden aan de basis liggen. De uitdaging ligt er dus in om met toekomstige stadsrenovatieprogramma's zoals de

CRU's om de ondervertgenwoordiging van deze doelgroep in met publieke middelen gerealiseerde sporten spelinfrastructuur, waaronder ook de parken, aan te pakken.

In een repliek op dit onderzoek bracht Sociologe Françoise Deville aan dat de mannelijke gebruiken van de publieke infrastructuur vrouwen en jonge meisjes domineert, maar dat bij het ontwerp proactief kan gekozen worden voor ingrepen die het automatische dominante gedrag van mannen en jongens vermijdt.

La conception de l'espace peut dès lors effectivement y jouer un rôle important. Par ex. Bruxelles Environnement constate également que l'on joue au football dès que l'endroit s'y prête. Il faut dès lors éviter les lignes typiques d'un terrain de football ou les pelouses trop plates et les espaces pierreux. Des façades réfléchissantes peuvent à nouveau inviter à la danse.

Par ailleurs, il convient de noter qu'un brassage total des groupes-cibles est une illusion, et que la conception doit tenir compte de l'appropriation des différents sous-espaces chaque fois par différents groupes-cibles.

Le sentiment de sécurité forme également une condition importante pour permettre aux femmes de participer aux activités dans l'espace public. La conception peut en tenir compte (par exemple dans le choix de l'éclairage, de l'accessibilité...). En théorie, il est fait référence au SAFE SPACE. Des installations sanitaires bien entretenues sont également indispensables pour permettre aux femmes et aux jeunes filles de rester plus longtemps dans un parc.

Un rapport de la VGC Sport montre également que les activités sportives et ludiques qui plaisent aux jeunes filles requièrent souvent (davantage) d'équipement : volley, roller, zumba, air track, parcours pour jeunes enfants... Il faut également évoquer le rôle que jouent nos gardiens de parc-animateurs : ils gèrent souvent une petite quantité d'équipements sportifs et ludiques. Afin de pouvoir stocker ce matériel en toute sécurité, ils ont besoin d'un espace de rangement limité.

Dans la description du processus de participation et de communication attendu dans le cahier des charges de la phase de sélection pour la mission de conception de Max-sur-Zenne, ce qui suit a été inclus dans la rubrique « Intentions globales » :

IV.1 Genre

Le genre est souvent confondu avec le sexe. Ces deux concepts ont toutefois des significations différentes. Le terme « sexe » désigne les différences biologiques entre hommes et femmes, principalement en termes de chromosomes et d'anatomie. Le terme « genre » en revanche fait référence aux rôles assignés aux femmes et aux hommes dans notre société.

La prestation de services en question doit bénéficier dans la même mesure aux hommes et aux femmes, et tenir par conséquent compte du fait qu'ils peuvent être atteints de différentes manières, parce qu'ils se trouvent dans des situations différentes ou parce que certaines parties de la société leur assignent des rôles différents.

Het ontwerp van de ruimte kan dus effectief een belangrijke rol kan in spelen. Bv. Leefmilieu Brussel stelt ook vast dat overal waar gevoetbald kan worden, ook gevoetbald wordt. Typische belijningen van een voetbalveld of te veel platte grasvelden en steense ruimtes zijn dus te vermijden. Reflecterende gevels kunnen dan weer aanzetten tot dansen.

Anderzijds dient opgemerkt dat een totale vermenging van doelgroepen een illusie is, en dat het ontwerp rekening moet houden met de toe-eigenbaarheid van verschillende deelruimtes door telkens andere doelgroepen.

Een belangrijke voorwaarde om vrouwen tot deelname aan het leven in de publieke ruimte te brengen is ook het veiligheidsgevoel. Het ontwerp kan hiermee rekening houden (o.m. bij de keuze van verlichting, toegankelijkheid...). In de theorie wordt verwezen naar SAFE SPACE. Tevens is een goed onderhouden sanitaire voorziening een must om toe te laten dat vrouwen en meisjes langere tijd in een park kunnen verblijven.

Een rapport van de VGC sport toont ook aan dat ludieke en sportieve activiteiten die jonge meisjes aanspreken, vaak (meer) materiaal benodigen : volley, roller, zumbadance, air track, parcours voor jonge kinderen... We verwijzen dan naar de rol die onze parkwachters-animatoren hebben : zij beheren vaak een kleine hoeveelheid sport- en spelmaterialiaal. Om dit veilig te kunnen opslaan is een beperkte stockage ruimte nodig.

Bij de beschrijving van het verwachte Participatie- en communicatietraject in het bestek voor de selectiefase voor de ontwerpopdracht Max-sur-Zenne werd het volgende opgenomen bij de « Globale intenties » :

IV.1 Gender

Gender wordt vaak verward met geslacht. Deze twee concepten hebben echter een verschillende betekenis. Het begrip « geslacht » slaat op de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen, in de eerste plaats in termen van chromosomen, en anatomie. De term « gender » daarentegen verwijst naar de rollen die vrouwen en mannen in onze samenleving toegewezen krijgen.

Onderhavige dienstverlening dient in dezelfde mate vrouwen als mannen ten goede te komen, en daarbij rekening te houden met het feit dat zij op verschillende manieren bereikt zouden kunnen worden, omdat zij zich in verschillende situaties bevinden of omdat bepaalde onderdelen van de maatschappij hem of haar verschillende rollen toewijzen.

Tout comme dans le projet - comme déjà indiqué dans la directive de conception technique lors de la partie conception - nous voulons également atteindre plus spécifiquement les jeunes filles et les femmes dans le cadre de la mission de participation et de communication. Nous considérons cette problématique comme prioritaire dans ce projet.

Dans la mission de communication, nous demandons également d'accorder une attention particulière à ce groupe-cible afin de l'identifier et de le cibler.

Le bureau de conception a répondu à cette question dans la description de ses intentions dans son carnet de concours :

Inclusivité

La ville inclusive ne se décrète pas par le projet mais se met en place par sa méthode. C'est pour cela que nous cherchons à mettre en place un processus de projet inclusif, pour tous, dès le lancement des études.

La ville frugale, biophile et résiliente doit s'adresser à tous : elle ne peut être privatisée ou réservée à une élite. Elle est quotidienne et accessible.

L'accessibilité universelle concerne à la fois :

- les personnes à mobilité réduite > accessibilité physique des espaces ;
- toutes les cultures > communication universelle ;
- tous les genres > programmation ouverte ;
- tous ceux qui veulent apprendre > le « parc apprenant », un processus de projet qui donne le temps à chacun d'apprendre des autres, avant, pendant et après le chantier, par les gestions partagées des espaces publics et collectifs.

Concrètement, cela s'est traduit au niveau de la communication et de la participation par diverses actions :

comme les hommes/garçons sont souvent plus nombreux que les femmes/filles aux moments de participation, une attention particulière a été accordée à la communication à ce sujet afin qu'elle atteigne également les femmes et les filles. Ce qui a été fait avec succès, car il y avait à peu près autant d'hommes/de garçons que de femmes/filles présents à ces moments.

Un événement spécifique a également été organisé le samedi 21/05/2022 sous le nom « sport et genre ». Cet événement a pour but de promouvoir les futures installations sportives du parc et plus particulièrement de mettre

Net als in het ontwerp - zoals reeds aangegeven in de technische ontwerprichtlijn bij het onderdeel ontwerp - wensen wij ook met de participatie – en communicatieopdracht de specifieke doelgroep van jonge meisjes en vrouwen te bereiken. We zien deze problematiek als prioritair in dit project.

Ook in de communicatieopdracht vragen wij aandacht om deze doelgroep te viseren en in beeld te brengen.

Hierop werd door het ontwerp bureau een antwoord geboden bij de beschrijving van hun intenties in hun wedstrijd bundel :

Inclusiviteit

Een inclusieve stad komt niet tot stand via het project, maar wel dankzij de methode. Daarom willen we van bij de start van de studies streven naar de toepassing van een inclusief projectproces voor iedereen.

De sobere, biofiele en veerkrachtige stad moet er zijn voor iedereen : zij mag niet worden geprivatiseerd of voorbehouden zijn voor een elite. Ze is toegankelijk en ze is er elke dag.

Ze is universeel toegankelijk voor :

- personen met beperkte mobiliteit > fysieke toegankelijkheid van ruimten ;
- alle culturen > universele communicatie ;
- alle geslachten > open programma ;
- iedereen die wil leren > het 'leerpark', een projectproces dat iedereen de tijd geeft om van elkaar te leren, voor, tijdens en na de werken, via het gedeelde beheer van de openbare en collectieve ruimten.

Concreet werd dit op vlak van communicatie en participatie aangewend door verschillende acties :

Omdat op de participatiemomenten vaak meer mannen/jongens dan vrouwen/meisjes aanwezig zijn, werd er specifieke aandacht besteed aan de communicatie hierover dat die ook vrouwen en meisjes bereikte. Dit gebeurde met succes, want er waren op deze momenten ongeveer evenveel mannen/jongens als vrouwen/meisjes aanwezig.

Er werd ook een specifiek evenement georganiseerd onder de naam « sport et genre » op zaterdag 21/05/2022. Dit evenement heeft als doel om de toekomstige sportvoorzieningen in het park te promoten en specifiek om sport voor

en avant le sport pour les femmes et les filles dans l'espace public. L'objectif était d'encourager l'appropriation de l'espace public (et notamment des installations sportives) en mettant l'accent sur un public féminin.

Les installations sportives dans l'espace public sont très souvent dominées par les hommes et les garçons. Les exemples les plus importants sont les terrains de football, de basket-ball et de street workout classiques.

Compte tenu de la présence de cette infrastructure sportive dans le parc actuel, de son utilisation intensive, de la présence importante de jeunes familles dans le voisinage immédiat (qui n'ont pas accès à un espace extérieur de qualité) et de la demande explicite de sa préservation lors du processus de participation, elle a été intégrée dans la nouvelle conception. En organisant cet événement « sport et genre », l'accent a été mis sur l'intégration des femmes et des filles dans des activités sportives dans l'espace public.

Lors de la conception de l'espace vert dans le cadre du projet Max-sur-Zenne, une attention particulière a été accordée aux points suivants, qui garantissent une utilisation équilibrée du nouveau parc pour les femmes et les hommes.

Sécurité

Le parc actuel n'est pas perçu comme « sûr ». On le doit à plusieurs éléments : l'éclairage en soirée et la nuit est inadéquat, la présence de collines artificielles et d'une végétation dense empêche la visibilité et augmente le sentiment d'insécurité. Ce sentiment d'insécurité est plus fort chez les femmes/filles que chez les hommes et les garçons.

La nouvelle conception prend en compte la visibilité en créant des vues lointaines et supprimant les hautes collines, plantations denses et autres obstacles visuels. Lors du choix des arbres, nous avons systématiquement opté pour des arbres de grande taille afin que la cime des arbres ne vienne entraver la vue à aucun endroit. Les plantations basses seront soit maintenues très basses soit il y aura des plantations dont la densité n'obstrue pas la vue.

Les collines seront supprimées et les différences de niveau liées à l'ouverture de la Senne seront prises en compte en termes de visibilité et de vues lointaines.

La perméabilité du parc est augmentée par l'ajout d'une passerelle piétonne supplémentaire sur la Senne entre Saintelette et le boulevard Bolivar.

En outre, le nouvel éclairage public sera conçu de manière à ce que l'ensemble de l'espace public soit

vrouwen en meisjes in de openbare ruimte aan het licht te brengen. Het doel was om de toe-eigening van de openbare ruimte (en in het bijzonder de sportvoorzieningen) aan te moedigen en dit met een focus op een vrouwelijk publiek.

Sportvoorzieningen in de openbare ruimte worden heel vaak gedomineerd door mannen en jongens. De belangrijkste voorbeelden hiervan zijn de klassieke voetbalvelden, basketbalvelden en street workout.

Gezien de aanwezigheid van deze sportinfrastructuur in het huidige park, het intensieve gebruik, de grote aanwezigheid van jonge gezinnen in de directe omgeving (die niet over een kwaliteitsvolle buitenruimte beschikken) én de expliciete vraag tijdens de participatiemomenten voor het behoud ervan, werd deze geïntegreerd in het nieuwe ontwerp. Door het organiseren van dit evenement « sport et genre » werd de nadruk gelegd op de integratie van vrouwen en meisjes voor sportactiviteiten in de publieke ruimte.

Bij het ontwerp van de groene ruimte binnen het project Max-sur-Zenne wordt bijzondere aandacht besteed aan de volgende onderwerpen, die ervoor zorgen dat het gebruik van het nieuwe park zowel voor vrouwen als mannen in evenwicht brengt.

Veiligheid

Het huidige park wordt niet als « veilig » ervaren. Dit is het gevolg van verschillende elementen : de verlichting 's avonds en 's nachts is ondermaats, door de aanwezigheid van de artificiële heuvels en dichte beplanting wordt de zichtbaarheid verminderd en het onveiligheidsgevoel verhoogd. Dit veiligheidsgevoel is iets dat sterker speelt bij vrouwen/meisjes als bij mannen en jongens.

In het nieuwe ontwerp wordt daarom gewaakt op de zichtbaarheid door het creëren van verre zichten en de afwezigheid van hoge heuvels, dichte beplanting en andere visuele hindernissen. Bij de boomkeuze consequent voor hoogstammen gekozen zodat de zichten niet verminderd worden door boomkruinen. De lage beplanting wordt ofwel heel laag gehouden of er wordt gekozen voor beplanting waarbij de densiteit het doorzicht niet vermindert.

De heuvels worden verwijderd en bij de niveaoverschillen in functie van het openleggen van de Zenne wordt gewaakt op de zichtbaarheid en de verre zichten.

Doorwaadbaarheid van het park wordt verhoogd door het toevoegen van een extra voetgangersbrug over de Zenne tussen de Saintelette en boulevard Bolivar.

Bovendien wordt de nieuwe openbare verlichting op die manier ontworpen dat de hele publieke ruimte

suffisamment éclairé pour que la visibilité soit maintenue le soir et la nuit, contribuant ainsi à un sentiment de sécurité.

Mise à disposition de fontaines à eau et de toilettes

Dans la nouvelle conception, 2 toilettes sont prévues. Une dans la nouvelle ferme dans le parc central et une intégrée au nouveau pavillon sur le site de la ferme actuelle.

Des fontaines d'eau potable seront également installées à divers endroits du parc.

La mise à disposition d'eau potable et de toilettes publiques permet aux femmes et aux filles de rester plus longtemps dans le parc, ce qui contribue à une utilisation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Bancs

Il existe une multitude de bancs et autres sièges qui peuvent être utilisés de différentes manières.

En premier lieu, des bancs sont prévus le long du Quai de la Senne (la longue promenade sur le pertuis de la Senne qui traverse tout le parc). Ceux-ci sont considérés comme une manipulation dans la troisième dimension de la promenade en béton. Ces bancs sont pour la plupart latéraux, mais il y a aussi des bords d'assise le long des jardinières pour arbres et des marches d'assise qui permettent de rejoindre des zones surélevées.

Les bancs simples classiques sont également utilisés à divers endroits le long des pistes cyclables et des sentiers de randonnée.

Les chaises longues, en revanche, sont placées çà et là dans le paysage et en font partie intégrante.

Dans le parc central, des tables de pique-nique sont disposées en rond au centre d'un cercle d'arbres existants.

Cette variété de possibilités d'assise joue également en faveur des femmes et des jeunes filles, qui évitent volontiers les bancs en bord de route et utilisent souvent d'autres formes de bancs que les bancs latéraux typiques.

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

Outre les éléments déjà appliqués à l'étape 2, plusieurs éléments peuvent encore être ajoutés (ou les éléments

voldoende verlicht wordt zodat ook 's avonds en 's nachts de zichtbaarheid gewaarborgd blijft en dus bijdraagt tot een veiligheidsgevoel.

Voorziening van drinkwaterfonteinen en toiletten

Bij het nieuwe ontwerp worden 2 toiletten voorzien. Eén aan de nieuwe boerderij in het Centrale park en één geïntegreerd in het nieuwe paviljoen op de plaats van de huidige boerderij.

Op verschillende verblijfsplaatsen in het park zullen ook drinkwaterfonteinen voorzien worden.

Zowel de ter beschikking stelling van drinkwater als openbare toiletten, zorgen ervoor dat vrouwen en meisjes langer in het park kunnen verblijven en draagt zo bij tot een evenwichtig gebruik tussen vrouwen en mannen.

Banken

Er wordt een veelheid aan banken en andere zitgelegenheden aangeboden, die op verschillende manieren gebruikt kunnen worden.

Er worden in de eerste plaats banken voorzien langs de Zennekaai (de lange promenade op de Zennekoker, die het hele park doorkruist). Deze worden beschouwd als een manipulatie in de derde dimensie van de betonnen promenade. Deze banken zijn veelal lateraal, maar er zijn ook zitranden langs plantbakken voor bomen en zittrappen die een connectie vormen met hoger gelegen gedeeltes.

Ook de klassieke enkele banken worden op verschillende plaatsen toegepast langs de fiets- en wandelwegen.

Los in het landschap worden dan weer ligzetels geplaatst, die eerder deel uit maken van het groene landschap.

In het centrale park worden picknicktafels in een ronde vorm voorzien binnen een cirkel van bestaande bomen.

Deze diversiteit aan zitgelegenheden spelen ook in het voordeel van het gebruik van vrouwen en meisjes, die banken langs een weg graag vermijden en het ook vaak gebruik maken van andere vormen van banken dan de typische laterale banken.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Naast de al toegepaste elementen uit stap 2, zijn er verschillende elementen die nog toegevoegd kunnen worden

existants peuvent être optimisés) pour équilibrer davantage l'utilisation du parc par les hommes et les femmes.

Les gardiens de parc de Bruxelles Environnement ont un rôle très important à jouer à cet égard. En raison de leur fonction spécifique, ils peuvent prêter attention au thème du genre dans leur travail quotidien. Les gardiens de parc, par leur double rôle de gardiens de parc et d'animateurs, fonctionnent à deux niveaux. Ils assurent la sécurité dans le parc et représentent en même temps une figure importante, notamment pour les jeunes. Cela peut être réalisé en encourageant la participation des filles à des activités sportives ou ludiques au sein du parc et en proposant des activités spécifiquement destinées aux filles. Ils peuvent jouer un rôle important dans ces deux domaines en accordant une attention particulière à l'égalité des genres.

Pour la partie du parc qui relève de la gestion de Bruxelles Environnement, il sera fait appel à des gardiens de parc/animateurs.

La participation peut aller plus loin. Pour s'assurer que les femmes et les filles sont entendues au moment de la participation, des ateliers distincts peuvent être organisés : un pour les hommes et les garçons et un pour les filles. Les hommes et les garçons ont plus facilement tendance à exprimer leurs opinions ou à poser des questions en groupe que les femmes ou les filles. En organisant des moments de participation distincts, cette inégalité devrait théoriquement disparaître. Ensuite, les résultats des deux ateliers pourront être mis en commun. Une autre possibilité consiste à accorder une petite rémunération pour la participation à un moment de participation. On peut de cette façon arriver à un équilibre dans le nombre d'hommes et de femmes.

En plus de l'accès à l'eau potable, qui est déjà prévu dans le parc, celui-ci peut être conjugué à un élément ludique du parc. Un élément de jeu avec de l'eau plaît davantage aux filles qu'aux garçons.

Lors de l'élaboration ultérieure du mobilier, une attention particulière peut être accordée à l'emplacement des bancs et, à chaque endroit, l'emplacement et les possibilités peuvent être testés en fonction des recommandations relatives au positionnement des parcs afin de promouvoir leur utilisation par les femmes et les jeunes filles.

Outre les installations proprement dites, la signalisation est également importante. En particulier l'indication des toilettes et des installations d'eau potable, mais aussi des informations sur la distance par rapport à ces installations, aux entrées du métro, arrêts de bus... et la présence des gardiens de parc. Une attention particulière sera accordée à ce point lors de l'élaboration de la signalisation dans le parc.

(of bestaande elementen die geoptimaliseerd kunnen worden) om het gebruik van het park door mannen en vrouwen nog meer in evenwicht te brengen.

Hierbij is de rol van de parkwachters van Leefmilieu Brussel een heel belangrijk element. Zij kunnen door hun specifieke functie aandacht besteden aan het thema gender tijdens hun dagelijkse werking. De parkwachters fungeren door hun dubbele rol van parkwachters én animatoren op twee vlakken. Ze zorgen voor de veiligheid in het park en zijn tegelijkertijd een belangrijke figuur specifiek naar de jongeren toe. Dit kan gebeuren door het aanmoedigen van deelname door meisjes bij sportieve of ludieke activiteiten in het park en door het aanbrenge van activiteiten specifiek voor meisjes. Op beide vlakken kunnen zij door extra aandacht voor gendergelijkheid een belangrijke schakel zijn.

Voor het gedeelte van het park dat onder het beheer van Leefmilieu Brussel valt, zullen parkwachters/animateurs ingeschakeld worden.

Binnen participatie kan nog een stap verder gegaan worden. Om zeker te zijn dat vrouwen en meisjes gehoord worden op participatiemomenten, kunnen gescheiden ateliers gehouden worden : één voor mannen en jongens en één voor meisjes. Vaak gaan mannen en jongens gemakkelijker hun mening geven of vragen stellen in groep dan vrouwen of meisjes. Door gescheiden participatiemomenten te organiseren verdwijnt deze ongelijkheid per theorie. Nadien kunnen de resultaten van beide ateliers samengelegd worden. Een ander mogelijkheid bestaat in geven van een kleine vergoeding voor de deelname aan een participatiemoment. Op die manier kan een evenwicht gecreëerd worden in het aantal mannen en vrouwen.

Naast de toegang tot drinkwater, die al voorzien wordt in het park, kan dit geplaatst worden aan een ludiek element in het park. Een spelelement met water is populairder bij meisjes als bij jongens.

Bij de verdere uitwerking van het meubilair, kan extra aandacht besteed worden aan de locatie van de zitbanken en plaats per plaats de locatie en mogelijkheden getoetst worden aan de aanbevelingen van de positioneringen van parken om het gebruik door vrouwen en meisjes te bevorderen.

Naast de voorzieningen op zich is ook de signalisatie belangrijk. Vooral de aanduiding van toiletten en drinkwatervoorzieningen, maar ook informatie over de afstand naar deze voorzieningen, de afstand naar de metrotoegangen, bushaltes, en de aanwezigheid van de parkwachters in het park. Bij de uitwerking van de signalisatie in het park zal hiervoor specifieke aandacht besteed worden.

Étape 4 : plan d'action

Le projet Max-sur-Zenne est en cours de finalisation. Les actions que nous proposons visent essentiellement d'autres projets de réaménagement d'espaces verts gérés par Bruxelles Environnement.

Tous les points des étapes 2 et 3 peuvent être pris en compte pour la conception de parcs et d'aires de jeux au sein de (ou pour le compte de) Bruxelles Environnement. En outre, des éléments spécifiques aux projets peuvent également être ajoutés.

De manière spécifique, les gardiens de parc peuvent suivre une formation sur la manière dont accorder une attention particulière au thème du genre dans leur travail quotidien.

De plus, il pourrait être intéressant de faire appel à des gardiens de parc de sexe féminin, fonction qui est actuellement principalement exercée par des hommes (85 %). Dans le cadre de leur fonction d'animatrices, les gardiens de parc de sexe féminin peuvent sans aucun doute atteindre plus facilement un groupe cible féminin et les motiver à utiliser les parcs différemment.

Étape 5 : suivi et monitoring

Néant

AB 26.003.08.01.1211

Intitulé : Mécanisme de traitement public des sols pollués

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Sous-division Sols (Division Inspectorat et Sols pollués)

Processus ou politique : Etude et traitement des sols pollués pour protéger la santé publique, améliorer le cadre de vie des habitants et réaffecter les terrains traités à de nouvelles activités résidentielles, économiques ou récréatives.

Personne responsable :

- Dario HAMESSE, Gestionnaire de projets, dhamesse@environnement.brussels

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

Dans le cadre du mécanisme de traitement public des sols pollués, Bruxelles Environnement prend à sa charge des études de sol en lieu et place des obligataires privés ou publics. Les sites concernés sont touchés par

Fase 4 : actieplan

Het project Max-sur-Zenne wordt momenteel afgerond. De acties die wij voorstellen zijn voornamelijk gericht op andere projecten voor de herinrichting van groene ruimten die door Leefmilieu Brussel worden beheerd.

Alle punten uit stap 2 en 3 kunnen meegenomen worden voor het ontwerp van parken en speeltuinen binnen (of in opdracht van) Leefmilieu Brussel. Verder kunnen er ook elementen toegevoegd worden die specifiek voor de projecten van toepassing zijn.

In het bijzonder kan er gewerkt worden aan een opleiding van de parkwachters animatoren om specifieke aandacht te besteden aan het thema « gender » in hun dagelijkse werking.

Bovendien zou het interessant kunnen zijn om vrouwelijke parkwachters in te zetten, een functie die vandaag hoofdzakelijk door mannen (85 %) uitgevoerd wordt. Voornamelijk binnen hun functie als animatoren, kunnen vrouwelijke parkwachters animatoren ongetwijfeld gemakkelijker een vrouwelijk doelgroep bereiken en motiveren voor een ander gebruik van de parken.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Geen

BA 26.003.08.01.1211

Titel : Mechanisme voor de publieke behandeling van verontreinigde bodems

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Onderafdeling Bodems (Afdeling Inspectie en verontreinigde bodems)

Proces of beleid : Onderzoek en behandeling van verontreinigde bodems om de volksgezondheid te beschermen, de leefomgeving van de bewoners te verbeteren en de behandelde terreinen een nieuwe bestemming te geven voor nieuwe woon-, economische of recreatieve activiteiten.

Verantwoordelijke :

- Dario HAMESSE, Projectmanager dhamesse@leefmilieu.brussels

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

Invulling fase 1. In het kader van het mechanisme van de publieke behandeling van verontreinigde bodems staat Leefmilieu Brussel in voor de bodemstudies in de plaats van de private of publieke verplichtinghouders. De betrokken

des pollutions orphelines, signifiant que les propriétaires actuels n'en sont pas responsables, et par conséquent l'intervention est totalement prise en charge par un budget régional. Ce mécanisme vise notamment des sites privés : on parle dans ce cas de pollutions de quartiers, qui sont diffuses et concernent plusieurs parcelles cadastrales. Afin d'intervenir sur ces sites, Bruxelles Environnement contacte systématiquement les propriétaires des parcelles cadastrales, car leur accord est nécessaire afin de démarrer l'étude. Le contact avec les propriétaires représente une part importante du travail, et des configurations très différentes sont possibles : propriétaire unique ou co-propriétaires, citoyen ou organisme public/entreprise privée, intérêt pour la proposition de Bruxelles Environnement/totale méconnaissance des enjeux, etc. *In fine*, ces démarches sont à l'avantage des propriétaires car, outre la gratuité et la facilité administrative, elles permettent une mise en conformité par rapport à la législation sol, ce qui fait partie des obligations légales pour vendre un bien immobilier.

Dans la pratique, le mécanisme d'intervention sur des sites privés fonctionne de la manière suivante :

1. Une liste de sites prioritaires est définie par le gouvernement. Il s'agit de zones généralement de l'ordre de 10-20 parcelles cadastrales situées touchée par une même source de pollution diffuse.
2. Lorsqu'un projet est lancé, Bruxelles Environnement localise les parcelles cadastrales concernées et identifie les propriétaires. Bruxelles Environnement contacte alors ces propriétaires afin de présenter le projet :
 - a) Par écrit : courrier postal adressé au(x) (co-) propriétaire(s)
 - b) En personne : par porte-à-porte, auprès de (co-) propriétaire(s) ou locataires présents sur place lors du passage

Dans ces communications, Bruxelles Environnement présente de manière synthétique l'intérêt de la démarche et invite les propriétaires à poser leurs éventuelles questions et, s'ils le souhaitent, à remettre leur accord.

3. Bruxelles Environnement fait réaliser les études prévues pour les parcelles cadastrales dont les propriétaires ont donné leur accord.
4. Après réalisation des études, les propriétaires sont informés par courrier par Bruxelles Environnement que leurs obligations en lien avec les pollutions orphelines sont remplies et que la mission du traitement public prend fin.

Étape 2 : analyse

L'analyse concerne 2 projets sur sites privés de pollutions de quartier :

terreinen zijn getroffen door weesverontreiniging, wat betekent dat de huidige eigenaars er niet verantwoordelijk voor zijn en dat de interventie bijgevolg volledig wordt betaald door een gewestelijk budget. Dit mechanisme is in het bijzonder gericht op privéterreinen : het gaat in dat geval om wijkverontreinigingen die diffuus zijn en betrekking hebben op meerdere kadastrale percelen. Om de terreinen te kunnen behandelen, neemt Leefmilieu Brussel systematisch contact op met de eigenaars van de kadastrale percelen omdat zij hun goedkeuring moeten geven om de studie op te starten. Het contact met de eigenaars is een belangrijk onderdeel van het werk, en er zijn zeer verschillende configuraties mogelijk : enige eigenaar of mede-eigenaars, burger of overheidsinstantie/privébedrijf, belangstelling voor het voorstel van Leefmilieu Brussel/helemaal geen kennis van de uitdagingen enz. Deze benadering is uiteindelijk wel in het voordeel van de eigenaars. Ze is immers niet alleen gratis en administratief eenvoudig, maar zorgt er ook voor dat de bodemwetgeving wordt nageleefd, een van de wettelijke verplichtingen bij de verkoop van vastgoed.

In de praktijk werkt het mechanisme van de interventies op privéterreinen als volgt :

1. De regering stelt een lijst op met prioritaire terreinen. Doorgaans gaat het om zones met 10 tot 20 kadastrale percelen die getroffen zijn door eenzelfde diffuse verontreinigingsbron.
2. Wanneer een project wordt opgestart, bepaalt Leefmilieu Brussel de plaats van de betrokken kadastrale percelen en identificeert de eigenaars. Leefmilieu Brussel neemt vervolgens contact op met deze eigenaars om het project voor te stellen :
 - a) Schriftelijk : per post aan de (mede-)eigenaar(s)
 - b) Persoonlijk : huis-aan-huis, bij de (mede-) eigenaar(s) of huurders die ter plaatse aanwezig zijn op het moment van het bezoek

Bij deze voorstellingen vat Leefmilieu Brussel het belang van de aanpak samen en krijgen de eigenaars de mogelijkheid om hun eventuele vragen te stellen en, indien ze dat wensen, hun goedkeuring te geven.

3. Leefmilieu Brussel laat de studies uitvoeren die gepland stonden voor de kadastrale percelen en waarvoor de eigenaars hun goedkeuring hebben gegeven.
4. Zodra de studies zijn afgerond, worden de eigenaars door Leefmilieu Brussel per brief op de hoogte gesteld dat hun verplichtingen inzake de weesverontreiniging zijn vervuld en dat de opdracht voor de publieke behandeling afgelopen is.

Fase 2 : analyse

De analyse heeft betrekking op twee projecten rond wijkverontreiniging op privéterreinen :

- a) Rue de la Clinique et alentours (commune d'Anderlecht), démarré fin 2021
- b) Rue des Palais (Ville de Bruxelles), démarré début 2022

Ces 2 sites sont situés dans des quartiers anciennement industriels, qui aujourd'hui ont une population au niveau socio-économique relativement faible.

**Nombre de parcelles concernées
et accords obtenus**

- a) Kliniekstraat en omgeving (gemeente Anderlecht), eind 2021 opgestart
- b) Paleizenstraat (Stad Brussel), begin 2022 opgestart

Deze twee terreinen liggen in vroegere industriewijken, waar de bevolking vandaag een relatief laag sociaal-economisch niveau heeft.

**Aantal betrokken percelen en
verkregen goedkeuringen**

Site — Terrein	Parcelles sollicitées — Percelen waarvoor goedkeuring werd gevraagd	Parcelles maintenues (accord obtenu) — Percelen waarvoor goedkeuring werd gekregen	Parmi les parcelles maintenues — Van de percelen waarvoor goedkeuring werd gekregen	
			Parcelles appartenant à des citoyens — Percelen die eigendom zijn van burgers	Parcelles appartenant à des entreprises/organismes publics — Percelen die eigendom zijn van bedrijven/overheidsinstanties
Clinique / Kliniekstraat	18	4 (≈ 20 %)	4	0
Palais / Paleizenstraat	14	8 (≈ 60 %)	1	7

Site — Terrein	Parmi les parcelles appartenant à des citoyens — Van de percelen die eigendom zijn van burgers		
	Type 1 : Propr. unique/2 co-propr. — Type 1: Enige eig./2 mede-eig.	Type 2: > 2 co-propr. — Type 2: > 2 mede-eig.	Personne de contact (H/F) — Contactpersoon (M/V)
	Clinique / Kliniekstraat	2	2
Palais / Paleizenstraat	1	-	1 x F / 1 x V

Parmi les parcelles appartenant à des entreprises/organismes publics (site Palais) : les personnes de contact sont tous des hommes.

Commentaire détaillé

- Pour les deux sites :
 - Lors des sessions de porte-à-porte, les citoyens rencontrés par les agents de BE avaient des profils assez similaires :
 - Niveau socio-économique faible et méconnaissance des enjeux de pollution du sol (voire méfiance par rapport aux projets du Gouvernement) ;
 - Présence d'hommes ou femmes (l'un ou l'autre, mais pas ensemble au même moment), également avec des enfants en bas âge ;
 - Besoin de faire référence à une personne tierce pour mieux comprendre le sujet : souvent le père/chef de famille, un ami « qui connaît mieux les démarches administratives »...

Bij de percelen die eigendom zijn van bedrijven/overheidsinstanties (Paleizenstraat) zijn alle contactpersonen mannen.

Gedetailleerde toelichting

- Voor de twee terreinen :
 - De burgers die de medewerkers van LB ontmoetten tijdens de huisbezoeken, hadden vrij soortgelijke profielen :
 - Laag sociaal-economisch niveau en geen kennis over de uitdagingen op het vlak van bodemverontreiniging (of zelfs wantrouwen ten aanzien van de projecten van de regering) ;
 - Aanwezigheid van mannen of vrouwen (ofwel mannen ofwel vrouwen, maar niet samen op hetzelfde moment), ook met jonge kinderen ;
 - Nood om te verwijzen naar een derde persoon om het onderwerp beter te begrijpen : vaak de vader/het gezinshoofd, een vriend 'die de administratieve procedures beter kent'...

- Pour le site Clinique :
 - Pour les 2 parcelles de type 1, la personne de contact est un homme (1 propriétaire seul ; 1 couple)
 - Les 2 parcelles de type 2 appartiennent à la même famille (7 enfants, père décédé), la personne de contact est la mère
- Pour le site Palais :
 - La parcelle de type 1 appartient à un couple de personnes âgées, la personne de contact est leur fille

Données socio-économiques à prendre en compte :

Dans les 2 quartiers concernés⁽³⁾ :

- La part des logements occupés par le propriétaire est proche de 30 % (données 2001) et est donc nettement inférieure à la moyenne régionale (41 %)
- Le rapport de masculinité⁽⁴⁾ varie de 105 à 117 % (données 2019) et est donc supérieur à la moyenne régionale (96 %), signifiant qu'il s'agit de quartiers avec davantage d'hommes

Cela constitue potentiellement des indices de précarité pour les femmes de ces quartiers

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

Il s'agit d'un projet complexe à évaluer dans le contexte genderbudgetting pour plusieurs raisons :

- Les sites à traiter sont choisis sur la base de critères techniques de pollution de sol. Les caractéristiques socio-économiques ou de sexe des personnes pouvant en bénéficier ne sont pas prises en compte en l'état ;
- Une fois les sites choisis, les (co-)propriétaires sont tous contactés, et ce peu importe leurs caractéristiques. Après cela, leurs réponses et éventuel accord au projet dépendent surtout de facteurs extérieurs au champ d'action de BE ;
- Au-delà de l'aspect genre, la conduite du projet est impactée par de larges disparités socio-économiques en RBC.

(3) Au sens du Monitoring des Quartiers : Cureghem Bara et Quartier Nord

(4) Rapport, dans une population ou un groupe d'âge, de l'effectif masculin à l'effectif féminin, exprimé en nombre d'hommes pour 100 femmes.

- Voor het terrein in de Kliniekstraat :
 - Voor de twee percelen van type 1 is de contactpersoon een man (1 eigenaar alleen ; 1 koppel) ;
 - De twee percelen van type 2 behoren tot hetzelfde gezin (zeven kinderen, vader overleden), de contactpersoon is de moeder.
- Voor het terrein in de Paleizenstraat :
 - Het perceel van type 1 is van een ouder echtpaar, de contactpersoon is hun dochter.

Sociaal-economische gegevens waarmee rekening moet worden gehouden :

In de twee betrokken wijken⁽³⁾ :

- Het aandeel woningen dat wordt bewoond door de eigenaar bedraagt bijna 30 % (gegevens 2021) en ligt dus een stuk lager dan het gewestelijke gemiddelde (41 %).
- De geslachtsverhouding⁽⁴⁾ varieert van 105 tot 117 % (gegevens 2019) en is dus hoger dan het gewestelijke gemiddelde (96 %), wat betekent dat het gaat om wijken met meer mannen.

Dit is mogelijk een indicatie van armoede bij de vrouwen in deze wijken.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De evaluatie van dit project op het vlak van gender budgetting is vrij complex. Daar zijn verschillende redenen voor :

- De te behandelen terreinen worden gekozen op basis van technische criteria inzake bodemverontreiniging. Momenteel wordt geen rekening gehouden met de sociaal-economische of geslachtskenmerken van de personen die in aanmerking komen ;
- Zodra de terreinen zijn geselecteerd, worden alle (mede-)eigenaars gecontacteerd, ongeacht hun kenmerken. Daarna hangen hun antwoorden en eventuele goedkeuring voor het project voornamelijk af van factoren die buiten het actiegebied van LB liggen ;
- Los van het genderspect, wordt de uitvoering van het project beïnvloed door grote sociaal-economische verschillen in het BHG.

(3) In de betekenis van de Wijkmonitoring : Kuregem Bara en Noordwijk

(4) De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in een bevolkings- of leeftijdsgroep, uitgedrukt in aantal mannen voor 100 vrouwen.

Cela étant, plusieurs pistes de recommandations peuvent être envisagées à titre exploratoire :

En ce qui concerne la sensibilisation/responsabilisation des citoyens :

- Lors de nos communications en amont du projet, évaluer les possibilités de mettre en avant les impacts sur la santé pour les femmes/les enfants (ceci pouvant interpellier davantage les femmes que les hommes)
- Évaluer les possibilités de développer des incitants ou contraintes pour les propriétaires de logements éligibles au traitement public et qui sont occupés par des locataires. Dans le contexte du genderbudgetting, cette proposition suit 2 logiques complémentaires : les locataires ont tendance à être des femmes et à disposer de moins de ressources pour se consacrer aux enjeux de pollution des sols, or elles sont plus directement concernées en tant qu'occupantes actuelles des logements concernées ; è Dans cette optique, évaluer les possibilités de s'inspirer de la législation PEB (où le certificat est obligatoire pour la location d'un bien)
- Évaluer les possibilités de communiquer de manière moins administrative : là où des courriers classiques tendent à s'adresser à la personne identifiée comme en charge de la famille, encore souvent un homme, des flyers pourraient être plus directement assimilés par tous les occupants d'un logement/co-propriétaires....

En ce qui concerne le choix des sites :

- Evaluer les possibilités de prendre en compte des critères supplémentaires dans le choix des sites propriétaires :
 - Inclure la part de femme parmi les habitants
 - Inclure la part des femmes parmi les propriétaires
 - Inclure les équipements dans le choix des sites (par exemple privilégier les quartiers comportant crèches ou écoles)...

Étape 4 : plan d'action

- Action 1 : Travailler la communication autour du projet pour intégrer les dimensions de genre.
- Action 2 : Évaluer les possibilités de développer des incitants ou contraintes pour les propriétaires de logements éligibles au traitement public et qui sont occupés par des locataires.
- Action 3 : Evaluer les possibilités de prendre en compte des critères supplémentaires dans le choix des sites propriétaires afin d'y intégrer des critères de genre.

Op basis van die redenen, kunnen verschillende mogelijke aanbevelingen worden overwogen :

Wat de bewustmaking/het verantwoordelijkheidsbesef van de burgers betreft :

- De mogelijkheden bekijken om bij onze communicatie voorafgaand aan het project de impact voor de gezondheid van de vrouwen/kinderen te onderstrepen (dit kan de vrouwen meer aanspreken dan de mannen).
- De mogelijkheden bekijken om stimuli of verplichtingen uit te werken voor de eigenaars van woningen die in aanmerking komen voor de publieke behandeling en die bewoond worden door huurders. In de context van gender budgetting volgt dit voorstel twee bijkomende redeneringen : huurders zijn veeleer vrouwen en beschikken vaak over minder middelen voor de uitdagingen van bodemverontreiniging, terwijl ze als huidige bewoners van de betrokken woningen wel rechtstreeks getroffen worden ; è In dat opzicht moeten we de mogelijkheden bekijken om inspiratie te halen uit de EPB-wetgeving (waarbij het certificaat verplicht is bij de verhuur van vastgoed)
- De mogelijkheden bekijken om minder administratief te communiceren : in klassieke brieven hebben we de neiging om ons te richten tot de persoon die verantwoordelijk is voor het gezin (en dat is nog heel vaak een man), terwijl flyers rechtstreeks kunnen worden opgepikt door alle bewoners van een woning of mede-eigenaars....

Wat de keuze van de terreinen betreft :

- De mogelijkheden bekijken om rekening te houden met bijkomende criteria bij de keuze van de terreinen van eigenaars :
 - Rekening houden met het aandeel vrouwen onder de bewoners
 - Rekening houden met het aandeel vrouwen onder de eigenaars
 - Rekening houden met de voorzieningen bij de keuze van de terreinen (bijv. voorrang geven aan wijken met crèches of scholen)...

Fase 4 : actieplan

- Actie 1 : Werken aan de communicatie rond het project om de genderaspecten te integreren.
- Actie 2 : De mogelijkheden bekijken om stimuli of verplichtingen uit te werken voor de eigenaars van woningen die in aanmerking komen voor de publieke behandeling en die bewoond worden door huurders.
- Actie 3 : De mogelijkheden bekijken om rekening te houden met bijkomende criteria bij de keuze van de terreinen van eigenaars om gendercriteria erin op te nemen.

Étape 5 : suivi et monitoring

Les différentes pistes d'actions seront évaluées en interne lors d'une réunion, et ce, avant la prochaine campagne.

Un monitoring, sur le nombre de parcelles concernées et le type de profils ayant bénéficié du service sera effectué début 2024.

Au vu des chiffres, la communication sera retravaillée ou non.

AB 25.003.54.02.6524

AB 25.003.54.01.6525

AB 25.003.54.03.6410

AB 25.003.28.01.6321

Intitulé : Opération Ré-création, l'appel à projets pour la végétalisation des cours d'école en Région de Bruxelles-Capitale

Subventions d'investissement aux établissements d'enseignement de la Communauté française

Subventions d'investissement aux établissements d'enseignement de la Communauté flamande

Subvention d'investissement aux établissements d'enseignement autonomes subsidiés

Subventions d'investissement aux communes œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la gestion de l'environnement

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Div. Qualité de l'environnement, Eco. Circ. et Ville durable + Div. Espaces verts + Div. Inspectorats et Sols pollués

Processus ou politique : Newpol : végétalisation des cours d'école

Personnes responsables

- Marylou Paës, Gestionnaire de projet, mpaes@environnement.brussels

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

Ces 4 AB sont utilisées pour octroyer des subsides aux écoles sélectionnées dans le cadre de l'appel à projets Opération Ré-création (1 AB par réseau).

En Région de Bruxelles-Capitale, les cours d'école représentent ± 480 hectares avec 25 % des écoles en zone de carence en espaces verts. La plupart de ces cours sont asphaltées et imperméables, et participent ainsi à l'effet d'îlot de chaleur urbain.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De verschillende mogelijke acties zullen intern worden besproken tijdens een vergadering vóór de volgende campagne.

Begin 2024 zal een monitoring plaatsvinden van het aantal betrokken percelen en het type profielen dat van de dienst gebruik heeft gemaakt.

Op basis van de cijfers zal de communicatie al dan niet worden herwerkt.

BA 25.003.54.02.6524

BA 25.003.54.01.6525

BA 25.003.54.03.6410

BA 25.003.28.01.6321

Titel : Operatie Re-creatie, de projectoproep voor de vergroening van speelplaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Investeringsubsidies voor onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschap

Investeringsubsidies voor onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap

Investeringsubsidies voor het gesubsidieerd autonoom onderwijs

Investeringsubsidies aan de gemeenten die actief zijn rond de verbetering van het milieubeheer

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Afd. Kwaliteit van het leefmilieu, Circ. Eco. en Duurzame Stad + Afd. Groene ruimten + Afd. Inspectie en Verontreinigde bodems

Proces of beleid : Newpol : vergroening van speelplaatsen

Verantwoordelijken

- Marylou Paës, Projectmanager, mpaes@leefmilieu.brussels

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

Deze vier BA worden gebruikt om subsidies te geven aan de scholen die werden geselecteerd in het kader van de projectoproep Operatie Re-creatie (1 BA per net).

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beslaan de speelplaatsen ± 480 hectare en ligt 25 % van de scholen in een zone met een tekort aan groene ruimten. De meeste van deze speelplaatsen zijn geasfalteerd en ondoordringbaar, wat bijdraagt tot het stedelijk hitte-eilandeffect.

L'ambition de l'appel à projets Opération Ré-création est de transformer une vingtaine de cours d'école pour qu'elles participent à la transition climatique.

La création d'espaces végétalisés en pleine ville participe au développement de la résilience climatique de Bruxelles en permettant d'atténuer les épisodes de canicule grâce à ces nouveaux îlots de fraîcheur. Ces espaces contribueront à la prévention des inondations, à la perméabilisation de leur sol et à une meilleure gestion des eaux pluviales. Enfin, ces nouvelles cours augmenteront la biodiversité en ville grâce à la création d'habitats semi-naturels.

La végétalisation des cours apporte d'autres bénéfices comme le bien-être des utilisateurs, des opportunités d'apprentissages par le contact avec la nature, le développement d'espaces de jeux et de détente de qualité, et enfin l'accessibilité de ces espaces aux habitants du quartier pour des activités en dehors des heures scolaires.

Les écoles sélectionnées bénéficient d'un subside pour travaux de maximum 300.000 euros, ainsi que d'un accompagnement méthodologique et technique dans toutes les phases : conception participative, commande des travaux, suivi de chantier, entretien, utilisation pédagogique, ouverture sur le quartier.

Les écoles éligibles étaient situées dans l'une des 3 zones prioritaires suivantes :

- zones de carence en espaces verts accessibles au public,
- zone prioritaire de verdoiment du Plan régional de développement durable
- et/ou zones contribuant aux îlots de chaleur urbains.

20 écoles ont été sélectionnées, réparties sur 12 communes.

Bruxelles Environnement souhaite favoriser des espaces équilibrés dans les différents usages que les cours d'école requièrent.

La première étape de conception a eu lieu durant l'année scolaire 2021-2022. Pour que les écoles participent activement à la conception de leur nouvelle cour, un processus participatif a été proposé à chaque école :

- Un diagnostic technique de la cour par un bureau d'étude ;
- Une concertation dans chaque école avec les acteurs concernés pour cadrer le projet et les attentes ;

De projectoproep Operatie Re-creatie heeft de ambitie om een twintigtal speelplaatsen te transformeren zodat ze bijdragen aan de klimaattransitie.

De aanleg van groene ruimten in het hart van de stad draagt bij tot de verbetering van de klimaatbestendigheid van Brussel door hittegolven te temperen dankzij deze nieuwe koelte-eilanden. Deze ruimten zullen bijdragen aan de preventie van overstromingen, de bodempermeabilisatie en een beter regenwaterbeheer. Tot slot zullen deze nieuwe speelplaatsen de biodiversiteit in de stad vergroten door semi-natuurlijke habitats te creëren.

De vergroening van de speelplaatsen levert ook andere voordelen op zoals het welzijn van de gebruikers, leermogelijkheden door contact met de natuur, de ontwikkeling van kwaliteitsvolle speel- en ontspanningsruimten en ten slotte de toegankelijkheid van deze ruimten voor de inwoners van de wijk voor activiteiten buiten de schooluren.

De geselecteerde scholen ontvangen een subsidie voor werkzaamheden van maximaal 300.000 euro, alsmede methodologische en technische begeleiding in alle fasen : participatief ontwerp, bestelling van de werkzaamheden, werfopvolging, onderhoud, pedagogisch gebruik en openstelling naar de wijk.

De scholen die in aanmerking komen, waren gelegen in een van de drie volgende prioritaire gebieden :

- gebieden met een gebrek aan groene ruimten toegankelijk voor het publiek,
- prioritair te vergroenen gebieden volgens het Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling,
- en/of gebieden die bijdragen aan de stedelijke hitte-eilanden.

Twintig scholen, verdeeld over twaalf gemeenten, werden geselecteerd.

Leefmilieu Brussel wil evenwichtige ruimten bevorderen in de verschillende gebruiksmogelijkheden die speelplaatsen vereisen.

De eerste stap in het ontwerp werd tijdens het schooljaar 2021-2022 gezet. Om ervoor te zorgen dat de scholen actief worden betrokken bij het ontwerp van hun nieuwe speelplaats, werd aan elke school een participatief proces voorgesteld :

- Een technische diagnose van de speelplaats, uitgevoerd door een studie bureau ;
- Een overleg in elke school met de betrokken actoren om het project en de verwachtingen te kaderen ;

- Un atelier de sensibilisation et co-construction avec des élèves représentants de chaque niveau (souvent les délégués de classe), sur la base du plan diagnostiqué (nous n'avons pas de donné sur la proportion filles/garçons de ces groupes) ;
- Un atelier de sensibilisation et construction avec des enseignants, éducateur-rices, membres du P.O. et de la direction, parents, personnel d'entretien..., sur la base du plan diagnostiqué et de l'atelier des élèves ;
- Des ateliers autour des plans proposés par les architectes, réalisés sur la base des ateliers précédents.

Étape 2 : analyse

Nous ne connaissons pas le genre des élèves participant aux projets Opération Ré-création. Nous pouvons néanmoins, en nous basant sur des chiffres généraux, partir du principe qu'il y a autant de filles que de garçons dans les écoles bruxelloises. En effet, 51,2 % des élèves sont des garçons en Région bruxelloise (tous réseaux confondus), même si des disparités peuvent exister d'une école à l'autre.

Le projet consistant à verduriser les cours de récréation des écoles, une dimension importante relative au genre existe.

Plusieurs études (Maruéjols E., par ex.) ont mis en avant l'inégalité d'occupation d'une cour de récréation par les filles et les garçons. En résumé, ces études démontrent que les garçons occupent le centre de l'espace et les filles la périphérie. Que les garçons occupent un plus grand espace que les filles. Que par le choix des activités proposées dans la cour (football, basket, etc.), la mixité entre les filles et les garçons n'est pas assurée. L'accès aux activités physique est donc limité pour les filles et leur espace d'expression réduit par rapport à celui des garçons.

Les nouvelles cours permettront une activité physique diversifiée et accessible à un plus grand nombre d'élèves, plutôt que d'être centrées sur une activité sportive, majoritairement le foot et/ou le basket, accessible à une minorité d'élèves, majoritairement des garçons.

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

La nature permet d'apporter une solution à différents problèmes en lien avec la non-mixité des cours de récréation : elle permet de créer différentes zones (délimitation naturelle) et univers (type de végétation, revêtement de sol...), tout en amenant une diversité d'usages répondant aux besoins de chacun (zone calme, de découverte, de

- Een bewustmakings- en co-constructieworkshop met leerlingenvertegenwoordigers van elk niveau (vaak de klasvertegenwoordigers), op basis van het gediagnosticeerde plan (we hebben geen gegevens over de verhouding meisjes/jongens in deze groepen) ;
- Een bewustmakings- en constructieworkshop met leerkrachten, opvoeders, leden van de inrichtende macht en de directie, ouders, onderhoudspersoneel enz. op basis van het gediagnosticeerde plan en de workshop van de leerlingen ;
- Workshops over de door de architecten voorgestelde plannen, op basis van de vorige workshops.

Fase 2 : analyse

We kennen het geslacht van de leerlingen die deelnemen aan de projecten van Operatie Re-creatie niet. Toch kunnen we op basis van algemene cijfers aannemen dat er in de Brusselse scholen evenveel meisjes als jongens zitten. 51,2 % van de leerlingen zijn immers jongens in het Brussels Gewest (alle netten samen), hoewel er verschillen kunnen bestaan van school tot school.

Het project heeft een belangrijke genderdimensie, omdat het de vergroening van de speelplaatsen van de scholen nastreeft.

Verschillende studies (bijvoorbeeld Maruéjols E.) hebben gewezen op de ongelijke bezetting van een speelplaats door meisjes en jongens. Kortom : deze studies tonen aan dat de jongens het midden van de ruimte innemen, en de meisjes de rand. Dat jongens meer ruimte innemen dan meisjes. Dat door de keuze van de activiteiten die op de speelplaats worden aangeboden (voetbal, basketbal enz.), de mix tussen meisjes en jongens niet gewaarborgd is. De toegang tot fysieke activiteiten is dus beperkt voor de meisjes en hun ruimte voor expressie is beperkt in vergelijking met die van de jongens.

Op de nieuwe speelplaatsen zullen gediversifieerde fysieke activiteiten mogelijk zijn, die toegankelijk zijn voor een groter aantal leerlingen, in plaats van activiteiten die zijn toegespitst op één enkele sportactiviteit (voornamelijk voetbal en/of basketbal), die toegankelijk is voor een minderheid van de leerlingen en vooral voor jongens.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De natuur kan een oplossing bieden voor verschillende problemen in verband met het gebrek aan genderdiversiteit op speelplaatsen : dankzij de natuur is het mogelijk om verschillende zones (natuurlijke grenzen) en universums (soort vegetatie, vloerbekleding enz.) te creëren, en tegelijkertijd een verscheidenheid aan gebruiksmogelijkheden te bieden

création, de lecture, de cache-cache, d'escalade, de jeu libre, de bavardage, etc.).

Ces zones végétalisées sont non-genrées et ont un effet d'apaisement et d'amélioration du climat scolaire, autant pour les filles que pour les garçons. De tels projets sont positifs pour l'ensemble des enfants et même de la communauté scolaire (éducateur-rices, enseignants, parents, etc.).

Le projet Opération Ré-création corrige donc une inégalité filles/garçons existante.

Bruxelles Environnement a été attentive à la mixité des genres lors de la conception participative des plans des nouvelles cours. Ainsi, dans une école secondaire ayant une grande cour, un terrain de foot engazonné avait été proposé au centre de la cour par les architectes pour répondre aux demandes de la direction de l'école.

Même si l'objectif de désimperméabilisation était atteint, Bruxelles Environnement a exigé qu'un nouveau plan soit fait, plus en accord avec les demandes des élèves issues de l'atelier de sensibilisation et de co-construction réalisé avec eux et elles, dans lequel n'apparaissait pas de terrain de sport.

Un nouveau plan plus inclusif, présentant différentes poches végétalisées et une mare, a été proposé à l'école et validé par tous les acteurs.

Étape 4 : plan d'action

Par ailleurs, si une future édition de cet appel à projets a lieu, Bruxelles Environnement sera attentive à la mixité dans les groupes d'élèves participant à l'atelier de sensibilisation et de co-construction (souvent les délégués de classe). Il sera envisagé de faire des moments en groupes de filles et en groupes de garçons, ou des moments individuels, pour questionner la mixité dans la cour tout en garantissant une parole libre.

Au vu de cette analyse, il n'apparaît pas de besoin de nouvelles actions, tandis que le maintien du projet apparaît souhaitable en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons dans les cours de récréation, avec une attention accrue accordée à la participation tant des filles que des garçons lors des moments de sensibilisation et de co-construction

die aan ieders behoeften voldoen (stiltezone, ontdekken, creëren, lezen, verstopperkje, klimmen, vrij spelen, kletsen enz.).

Deze begroeide zones zijn niet-genderspecifiek, hebben een rustgevend effect en verbeteren het schoolklimaat, zowel voor meisjes als voor jongens. Dergelijke projecten zijn positief voor alle kinderen en zelfs voor de schoolgemeenschap (opvoeders, leerkrachten, ouders enz.).

Het project Operatie Re-creatie corrigeert dus een bestaande ongelijkheid tussen meisjes en jongens.

Leefmilieu Brussel heeft aandacht besteed aan genderdiversiteit bij het participatieve ontwerp van de plannen voor de nieuwe speelplaatsen. Zo stelden de architecten voor om in een middelbare school met een grote speelplaats een met gras ingezaaid voetbalveld aan te leggen in het midden van de speelplaats om tegemoet te komen aan de vraag van de schooldirectie.

Hoewel de speelplaats opnieuw doorlatend werd gemaakt, eiste Leefmilieu Brussel dat een nieuw plan werd opgesteld, dat meer in overeenstemming was met de vragen van de leerlingen die tijdens de bewustmakings- en co-constructieworkshop naar boven waren gekomen en waarin geen sportterrein voorkwam.

De school kreeg dan ook een nieuw en inclusiever plan voorgelegd met verschillende begroeide lagen en een vijver, dat werd goedgekeurd door alle actoren.

Fase 4 : actieplan

Indien er in de toekomst een nieuwe editie van deze projectoproep zal worden gelanceerd, zal Leefmilieu Brussel meer aandacht schenken aan genderdiversiteit in de leerlingengroepen die deelnemen aan de bewustmakings- en co-constructieworkshop (vaak de klasvertegenwoordigers). Er zal worden overwogen om momenten in groepjes met alleen meisjes of jongens, of individuele momenten te organiseren om de genderdiversiteit op de speelplaats te bevragen en iedereen de kans te geven om vrij te spreken.

Op basis van deze analyse lijkt er geen behoefte aan nieuwe acties. De voortzetting van het project lijkt daarentegen wel wenselijk te zijn, ten behoeve van de gelijkheid tussen meisjes en jongens op de speelplaatsen en met meer aandacht voor de deelname van zowel meisjes als jongens aan de bewustmakings- en co-constructiemomenten.

Étape 5 : suivi et monitoring

En cours

AB 25.001.08.01.1211

Intitulé : Analyse du plan de formation destiné au personnel de BE en 2021 sous l'angle du genderbudgeting

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : RH et Finances

Personnes responsables :

- Cécile Laheyne, cheffe de service, claheyne@environnement.brussels

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

Le service formation établit chaque année un plan de formation dont le contenu de l'offre est mis à jour en associant les services supports et les divisions. Le plan de formation est soumis au Conseil de Direction fin octobre et aux organisations syndicales avant le 1^{er} novembre.

Le plan se présente en 4 axes :

- AXE 1 : développement des compétences transversales. Les formations qui y figurent viennent en appui à des objectifs transversaux communs en termes d'organisation et de fonctionnement interne.
- AXE 2 : développement des compétences managériales. On y retrouve les formations destinées aux managers.
- AXE 3 : développement des compétences techniques. Ces besoins de formations ont pour objectif de développer les compétences liées aux métiers spécifiques.
- AXE 4 : développement des compétences qui garantissent la sécurité des travailleurs. Certains métiers peuvent comporter des risques pour les travailleurs et les formations permettant de prévenir ces risques sont rassemblées sous un axe à part entière.

En 2021, l'offre du Plan de Formation a été revue au minimum car un grand nombre de formations de 2020 a dû être reporté en 2021 suite au Covid.

Depuis septembre 2021, la gestion des formations et des inscriptions se fait depuis mpleo (nouveau SIRH). Toutes les formations sont dorénavant gérées et encodées dans mpleo.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Lopend

BA 25.001.08.01.1211

Titel: Analyse van het opleidingsplan voor het personeel van LB in 2021 vanuit het oogpunt van gender budgeting

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : HR en financiën

Verantwoordelijken :

- Cécile Laheyne, diensthoofd, claheyne@leefmilieu.brussels

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

De dienst Opleidingen stelt elk jaar een opleidingsplan op waarvan de inhoud van het aanbod wordt bijgewerkt in samenwerking met de ondersteunende diensten en afdelingen. Het opleidingsplan wordt eind oktober aan de Raad van Bestuur voorgelegd en vóór 1 november aan de vakbondsorganisatie.

Het plan bestaat uit vier pijlers :

- PIJLER 1 : ontwikkeling van transversale vaardigheden. De opleidingen in het plan ondersteunen de gemeenschappelijke transversale doelstellingen op het vlak van organisatie en interne werking.
- PIJLER 2 : ontwikkeling van managementvaardigheden. In dit onderdeel vinden we de opleidingen voor de managers.
- PIJLER 3 : ontwikkeling van technische vaardigheden. Deze opleidingsbehoeften zijn gericht op de ontwikkeling van vaardigheden in verband met specifieke beroepen.
- PIJLER 4 : ontwikkeling van vaardigheden om de veiligheid van de werknemers te waarborgen. Sommige beroepen kunnen risico's inhouden voor de werknemers en de opleidingen om deze risico's te voorkomen werden opgenomen in een volwaardige pijler.

In 2021 werd het aanbod van het Opleidingsplan tot een minimum beperkt, aangezien een groot aantal opleidingen uit 2020 door corona moest worden uitgesteld naar 2021.

Sinds september 2021 gebeurt het beheer van de opleidingen en de inschrijvingen vanuit mpleo (nieuw HRIS). Alle opleidingen worden voortaan beheerd en ingevoerd in mpleo.

Pour le plan 2021 qui a été diffusé en décembre 2020, les inscriptions se sont faites via l'ancien système (Arnoweb) mais les données ont été importées dans mpleo.

Une fois que le plan de formation est diffusé, la large majorité des formations qui sont proposées se font sur la base d'une inscription volontaire, en discussion entre le membre du personnel et son manager.

Le personnel statutaire qui progresse dans une carrière fonctionnelle est invité à suivre une moyenne de formation de 15 h par an. Le sujet des formations est à décider avec leur hiérarchie. Cela concerne 135 femmes et 151 hommes et cela n'a pas été pris en compte dans l'analyse vu la faible proportion par rapport aux 1226 employés.

Certaines formations sont bien sûr obligatoires (recyclage secourisme, formations en lien avec la sécurité, etc.), l'inscription et le suivi se font par la RH.

Au niveau des sessions de formations, le service formation est attentif à favoriser la participation d'un maximum de participants en proposant plusieurs dates chaque fois que c'est possible, en variant les jours de formations, en étalant les sessions sur plusieurs semaines et en variant les horaires (AM et PM). Les formations se donnent soit présentiel soit, quand c'est possible, en ligne. La majorité des formations en présentiel ont lieu sur le site de Tour et Taxi, certaines ont lieu à l'ERAP, ou sur le terrain (dans les parcs et jardin de BE).

Le plan de formation est mis en œuvre en recherchant soit des formateurs internes occasionnels, soit des organismes de formations externes, soit via des partenaires régionaux (Talent, ERAP). Chaque fois que c'est possible, la formation est donnée en interne. Bien souvent, les formations sont externalisées quand BE ne dispose pas de la compétence en interne, que la durée de la formation est supérieure à 1 jour, qu'elle s'adresse à un large public cible, ou encore qu'elle soit certifiante ou liée à la sécurité.

En parallèle au plan de formation, le personnel a aussi la possibilité de s'inscrire à des formations externes de type séminaires (appelées formations hors plan). Il s'agit le plus souvent de formations individuelles et spécifiques. Chaque division dispose d'une enveloppe distincte et les demandes sont à valider par le chef de division. L'ensemble du processus est centralisé et supervisé par le service formation.

L'export des données nécessaire pour l'analyse a été extrait de mpleo et se présente sous un seul fichier qui liste qui a suivi quoi comme formation, l'axe thématique qui y

Voor het opleidingsplan van 2021 – dat in december 2020 werd verspreid – gebeurden de inschrijvingen via het oude systeem (Arnoweb), maar de gegevens werden in mpleo geïmporteerd.

Het opleidingsplan wordt verspreid en de meeste opleidingen uit het aanbod worden vervolgens gegeven op basis van vrijwillige inschrijving, na overleg tussen het personeelslid en zijn manager.

Statutaire personeelsleden die een functionele carrière uitbouwen, worden uitgenodigd om gemiddeld 15 uur opleiding per jaar te volgen. Het thema van de opleidingen bespreken ze samen met hun hiërarchie. Het gaat om 135 vrouwen en 151 mannen en deze aantallen werden niet in aanmerking genomen in de analyse gezien de geringe hoeveelheid ten opzichte van de 1.226 werknemers.

Bepaalde opleidingen zijn uiteraard verplicht (herhalingscursus eerste hulp, veiligheidsopleidingen enz.) en HR staat in voor de inschrijving en opvolging.

Wat de opleidingsessies betreft, waakt de dienst Opleidingen erover dat zo veel mogelijk werknemers kunnen deelnemen, door meerdere data voor te stellen wanneer dat mogelijk is, door variatie te brengen in de opleidingsdagen, door de sessies te spreiden over meerdere weken en door afwisselende tijdstippen voor te stellen (voor- en namiddag). De opleidingen worden ofwel fysiek gegeven, ofwel, waar mogelijk, online. De meeste fysieke opleidingen vinden plaats op de site van Tour & Taxis, andere vinden plaats bij de GSOB en nog andere op het terrein (in de parken en tuin van LB).

Bij de uitvoering van het opleidingsplan wordt gewerkt met interne trainers die occasioneel een opleiding geven, externe opleidingsinstanties of gewestelijke partners (Talent, GSOB). Waar mogelijk wordt de opleiding intern gegeven. Opleidingen worden vaak uitbesteed wanneer LB de expertise niet zelf in huis heeft, wanneer de opleiding langer dan een dag duurt, wanneer ze bestemd is voor een breed doelpubliek of wanneer het gaat om een opleiding met een certificaat of een veiligheidsopleiding.

Naast het opleidingsplan krijgt het personeel ook de mogelijkheid om zich in te schrijven voor externe opleidingen zoals seminars (de zogenaamde opleidingen buiten het plan). Meestal gaat het om individuele en specifieke opleidingen. Elke afdeling heeft een aparte enveloppe en de aanvragen moeten worden gevalideerd door het afdelingshoofd. Het volledige proces wordt gecentraliseerd en staat onder toezicht van de dienst Opleidingen.

De gegevens die nodig waren voor de analyse werden uit mpleo geëxporteerd en worden verzameld in één bestand met de volgende gegevens: wie heeft welke opleiding

est lié, si la formation suivie fait partie du plan de formation ou a été suivie en dehors du plan, la durée de la formation, son coût et reprend aussi certaines données utiles du collaborateur comme son niveau, la division dans laquelle il travaille, etc.

Étape 2 : analyse

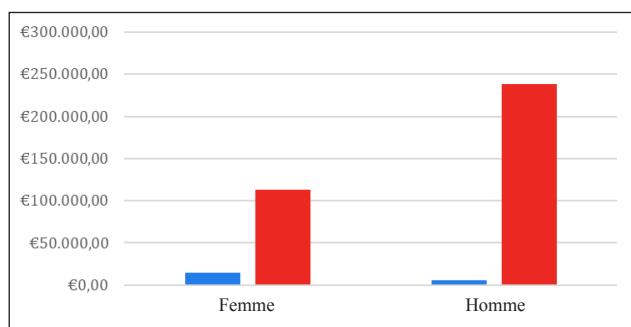
En décembre 2021, Bruxelles Environnement dénombrait 1226 employés « actifs » dont 522 femmes et 704 hommes. Il y avait donc 43 % de femmes et 57 % d'hommes à BE.

Nous retrouvons une majorité de femmes à tous les niveaux à l'exception du niveau D, où l'on retrouve une large majorité d'hommes. Les hommes de niveau D constituent 28 % de l'effectif de Bruxelles Environnement.

Genre	Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D		Total — Totaal	
		%		%		%		%		%
Femmes / Vrouwen	282	55,95%	79	58,52%	105	56,15%	56	14,00%	522	42,58%
Hommes / Mannen	222	44,05%	56	41,48%	82	43,85%	344	86,00%	704	57,42%
Total / Totaal	504	41,11%	135	11,01%	187	15,25%	400	32,63%	1226	100,00%

Les données analysées seront mises en perspective avec le ratio hommes femmes présent à BE.

Budget général dépensé dans la formation



- Inscription à une formation hors catalogue
- Inscription à une session de formation au catalogue

	Inscription à une formation hors catalogue — Deelnemen aan opleidingen buiten het plan	Inscription à une session de formation au catalogue — Deelnemen aan een opleiding in het plan	Total — Totaal
Femme / Vrouw	14.444,25 €	113.186,02 €	127.630,27 €
Homme / Man	6.111,66 €	238.127,05 €	244.238,71 €
Total / Totaal	20.555,91 €	351.313,07 €	371.868,98 €

En pourcentage :

gevolgd, onder welke thematische pijler valt de opleiding, maakt de opleiding deel uit van het opleidingsplan of werd ze buiten het plan gevolgd, de duur van de opleiding en de kostprijs ervan, alsook bepaalde nuttige gegevens over de medewerker zoals zijn niveau, de afdeling waarin hij werkt enz.

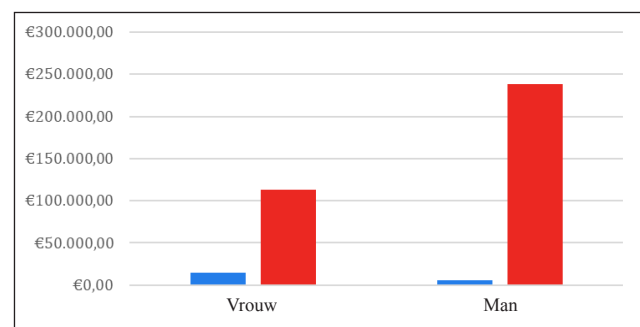
Fase 2 : analyse

In december 2021 telde Leefmilieu Brussel 1.226 « actieve » werknemers, van wie 522 vrouwen en 704 mannen. LB telde dus 43 % vrouwen en 57 % mannen.

De vrouwen zijn in de meerderheid op alle niveaus, behalve op niveau D, waar een grote meerderheid mannen werkt. De mannen op niveau D vertegenwoordigen 28 % van het personeelsbestand van Leefmilieu Brussel.

De geanalyseerde gegevens zullen in perspectief worden geplaatst met de verhouding tussen mannen en vrouwen bij LB.

Algemeen budget uitgegeven aan opleidingen



- Inscription à une formation hors catalogue
- Inscription à une session de formation au catalogue

In percentages:

	Inscription à une formation hors catalogue — Deelnemen aan opleidingen buiten het plan	Inscription à une session de formation au catalogue — Deelnemen aan een opleiding in het plan	Total — Totaal
Femme /Vrouw	3,88%	30,44%	34,32%
Homme / Man	1,64%	64,04%	65,68%
Total / Totaal	5,53%	94,47%	100,00%

Commentaire :

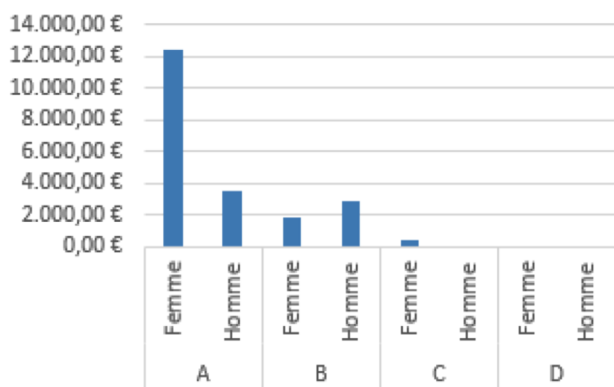
En 2021, sur le budget total dépensé en formation, 65 % du budget a été dépensé pour des hommes et 34 % pour les femmes, ce qui n'est pas proportionnel étant donné qu'il y a 43 % de femmes à BE et 57 % d'hommes.

Pour le budget dépensé pour le plan de formation, 68 % du budget a été dépensé pour des hommes et 32 % pour les femmes, ce qui n'est pas proportionnel non plus étant donné qu'il y a 43 % de femmes à BE et 57 % d'hommes.

Inscription à une session de formation au catalogue	
Femme	32,22%
Homme	67,78%
Total	100,00%

Zoom sur le budget dépensé pour les formations hors plan

Formation suivie hors plan		
	€	%
A	15.906,55 €	75,57%
Femme	12.444,45 €	59,12%
Homme	3.462,10 €	16,45%
B	4.703,06 €	22,34%
Femme	1.872,00 €	8,89%
Homme	2.831,06 €	13,45%
C	438,30 €	2,08%
Femme	438,30 €	2,08%
Homme	0,00 €	0,00%
D	0,00 €	0,00%
Femme	0,00 €	0,00%
Homme	0,00 €	0,00%
Total	21.047,91 €	100,00%



Toelichting :

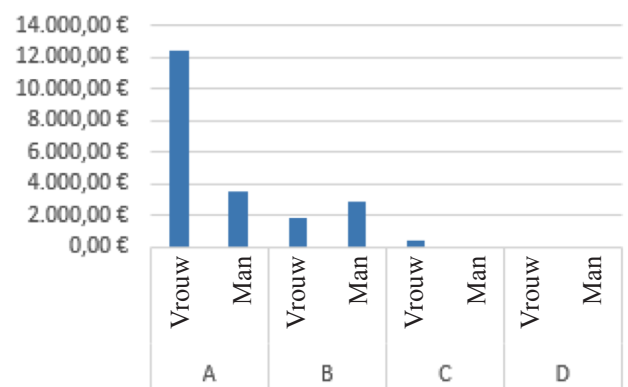
In 2021 werd van het totale budget voor opleidingen 65 % besteed aan mannen en 34 % aan vrouwen, hetgeen niet evenredig is aangezien LB 43 % vrouwen en 57 % mannen telt.

Wat het budget voor het opleidingsplan betreft, werd 68 % besteed aan mannen en 32 % aan vrouwen, hetgeen ook niet evenredig is aangezien LB 43 % vrouwen en 57 % mannen telt.

Deelnemen aan een opleiding in het plan	
Vrouw	32,22%
Man	67,78%
Totaal	100,00%

Overzicht van het budget uitgegeven aan opleidingen buiten het plan.

Buiten het plan gevolgde opleidingen		
	€	%
A	15.906,55 €	75,57%
Vrouw	12.444,45 €	59,12%
Man	3.462,10 €	16,45%
B	4.703,06 €	22,34%
Vrouw	1.872,00 €	8,89%
Man	2.831,06 €	13,45%
C	438,30 €	2,08%
Vrouw	438,30 €	2,08%
Man	0,00 €	0,00%
D	0,00 €	0,00%
Vrouw	0,00 €	0,00%
Man	0,00 €	0,00%
Totaal	21.047,91 €	100,00%



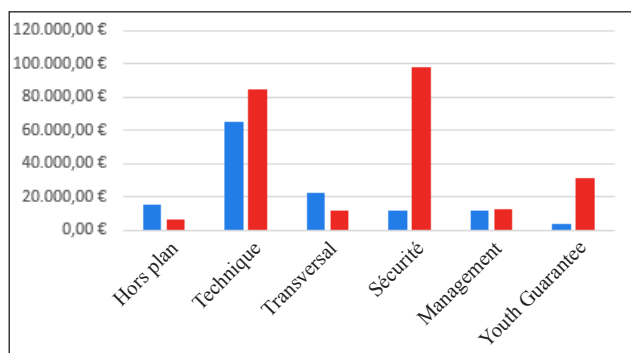
Commentaire : Parmi les personnes qui ont suivi une formation en dehors du plan de formation, 75 % étaient des niveaux A parmi lesquels les femmes sont plus nombreuses mais pas dans cette proportion (55 % de femmes de niveaux A).

Toelichting : Van de personen die een opleiding volgden buiten het opleidingsplan behoorde 75 % tot niveau A. De vrouwen zijn daarin talrijker, maar niet in dezelfde verhouding (55 % vrouwen in niveau A).

Coût par catégorie de formations

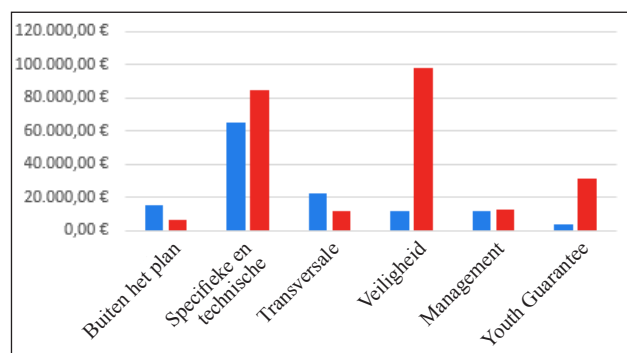
Kosten per opleidingscategorie

	Femme — vrouw	Homme — Man	Total — Totaal
Hors plan / Buiten het plan	14.754,75 €	6.293,16 €	21.047,91 €
Technique / Specifieke en technische	64.665,69 €	84.896,08 €	149.561,77 €
Transversal / Transversale	22.005,70 €	11.740,77 €	33.746,47 €
Sécurité / Veiligheid	11.430,24 €	97.529,61 €	108.959,85 €
Management	11.413,26 €	12.364,63 €	23.777,89 €
Youth Guarantee	3.360,64 €	31.414,46 €	34.775,10 €
Total général / Totaal	127.630,27 €	244.238,71 €	371.868,98 €



■ Femme
■ Homme

En pourcentage :



■ Vrouw
■ Man

In percentages:

	Femme — vrouw	Homme — Man	Total — Totaal
Hors plan / Buiten het plan	3,97%	1,69%	5,66%
Technique / Specifieke en technische	17,39%	22,83%	40,22%
Transversal / Transversale	5,92%	3,16%	9,07%
Sécurité / Veiligheid	3,07%	26,23%	29,30%
Management	3,07%	3,32%	6,39%
Youth Guarantee	0,90%	8,45%	9,35%
Total général / Totaal	34,32%	65,68%	100,00%

Commentaire :

L'axe transversal du plan de formation et les formations hors plan sont les 2 catégories où le budget dépensé pour les femmes était plus important que celui dépensé pour les hommes mais ces 2 axes ne sont pas les plus coûteux.

Toelichting :

De transversale pijler van het opleidingsplan en de opleidingen buiten het opleidingsplan zijn de twee categorieën waarin het uitgegeven budget voor de vrouwen hoger was dan het budget voor de mannen. Deze twee pijlers zijn echter niet de duurste pijlers.

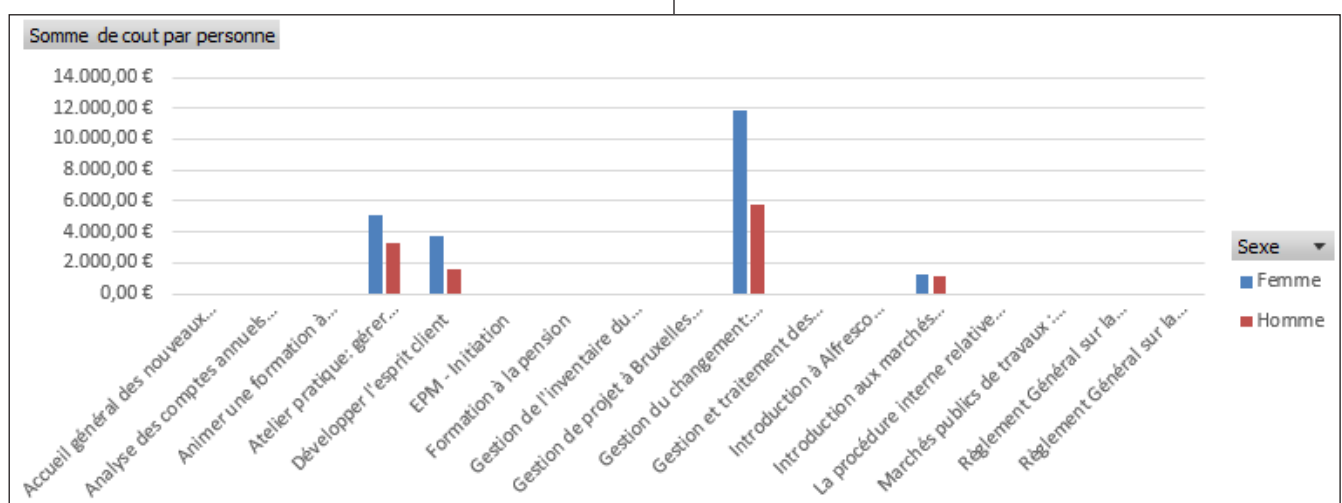
À l'inverse, le plus gros écart entre le budget dépensé pour les hommes et les femmes est celui de l'axe consacré à la sécurité. Une nette différence est également visible pour les formations reprises dans la catégorie CPE.⁽⁵⁾

Het grootste verschil in uitgaven voor mannen en vrouwen zien we daarentegen in de pijler van de veiligheid. Daarnaast zien we een duidelijk verschil in de opleidingen in de categorie startbaanovereenkomst.⁽⁵⁾

À qui étaient destinées les formations de l'axe transversal ?

Voor wie waren de transversale opleidingen bestemd ?

Somme de cout par personne Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	Femme	Homme	Total général
Accueil général des nouveaux entrants	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Analyse des comptes annuels dans le cadre de la gestion des subventions	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Animer une formation à distance (on line)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Atelier pratique: gérer l'exécution d'un marché public	5.063,11 €	3.253,21 €	8.316,32 €
Développer l'esprit client	3.771,17 €	1.552,83 €	5.324,00 €
EPM - Initiation	0,00 €		0,00 €
Formation à la pension		0,00 €	0,00 €
Gestion de l'inventaire du matériel	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Gestion de projet à Bruxelles Environnement: méthodologie et outils	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Gestion du changement: processus, communication & relationnel	11.874,99 €	5.811,16 €	17.686,15 €
Gestion et traitement des données personnelles des travailleurs	0,00 €		0,00 €
Introduction à Alfresco (MPOO)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Introduction aux marchés publics et à la procédure négociée	1.296,43 €	1.123,57 €	2.420,00 €
La procédure interne relative aux marchés publics	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Marchés publics de travaux : Formation clause sociale flexible	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Règlement Général sur la Protection des Données (juridique)	0,00 €		0,00 €
Règlement Général sur la Protection des Données (métiers)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total général	22.005,70 €	11.740,77 €	33.746,47 €



(5) Convention Premier Emploi: Les contrats de premier emploi « projet » font partie d'un programme pour l'emploi. Mené en collaboration avec Actiris, ce programme vise à faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail. À BE, les CPE sont constitués de 3 types de conventions : Convention 5020, 6010 et la convention Youth Guarantee.

(5) Startbaanovereenkomst: De startbaanovereenkomsten van het type 'project' maken deel uit van een tewerkstellingsprogramma. Dat programma wordt samen met Actiris uitgevoerd en is erop gericht de integratie van jongeren in de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Bij LB zijn er drie soorten startbaanovereenkomsten: Overeenkomst 5020, 6010 en overeenkomst Youth Guarantee.

En pourcentage :

In percentages:

Somme de cout par personne	Étiquettes de colonnes				Total Femme	Total Homme				Total Homme	Total général
	Femme					Homme					
Étiquettes de lignes	A	B	C	D	A	B	C	D			
Accueil général des nouveaux entrants	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Analyse des comptes annuels dans le cadre de la gestion des subventions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Animer une formation à distance (on line)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Atelier pratique: gérer l'exécution d'un marché public	10,70%	2,79%	1,18%	0,28%	14,94%	6,86%	1,90%	0,94%	0,00%	9,70%	24,64%
Développer l'esprit client	5,59%	1,87%	3,34%	0,44%	11,24%	2,37%	0,00%	0,44%	1,38%	4,19%	15,43%
EPM - Initiation	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Formation à la pension	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestion de l'inventaire du matériel	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestion de projet à Bruxelles Environnement: méthodologie et outils	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestion du changement: processus, communication & relationnel	35,40%	0,00%	0,00%	0,00%	35,40%	15,21%	2,11%	0,00%	0,00%	17,32%	52,72%
Gestion et traitement des données personnelles des travailleurs	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Introduction à Alfresco (MPOO)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Introduction aux marchés publics et à la procédure négociée	2,63%	0,88%	0,36%	0,00%	3,86%	2,99%	0,18%	0,18%	0,00%	3,35%	7,21%
La procédure interne relative aux marchés publics	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Marchés publics de travaux : Formation clause sociale flexible	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Règlement Général sur la Protection des Données (juridique)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Règlement Général sur la Protection des Données (métiers)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total général	54,31%	5,54%	4,88%	0,72%	65,44%	27,43%	4,19%	1,56%	1,38%	34,56%	100,00%

Commentaire :

Les sujets des formations de l'axe transversal s'adressent plutôt au personnel administratif (niveaux A, B, C) et la majorité des formations qui y figurent est donnée en interne. Parmi les formations payantes où le budget a été plus dépensé pour des femmes que pour des hommes, on retrouve des formations suivies sur base volontaire, dont deux formations plutôt axées soft skills (esprit client et gestion du changement : processus, communication & relationnel) et une sur les marchés publics. Sur le total du budget dépensé pour cet axe, 65,5 % l'a été pour des femmes et 34,5 % l'a été pour des hommes.

Toelichting :

De thema's van de opleidingen in de transversale pijler zijn eerder bestemd voor administratief personeel (niveau A, B en C) en de meeste opleidingen in deze pijler worden intern gegeven. Bij de betaalde opleidingen, waarbij het budget vaker naar vrouwen ging dan naar mannen, vinden we opleidingen die op vrijwillige basis worden gevolgd. Twee daarvan zijn eerder gericht op soft skills (klantgerichtheid en change management : proces, communicatie & relaties) en eentje op overheidsopdrachten. Van het totale budget dat voor deze pijler werd uitgegeven, ging 65,5 % naar vrouwen en 34,5 % naar mannen.

À qui étaient destinées les formations
de l'axe sécurité ?

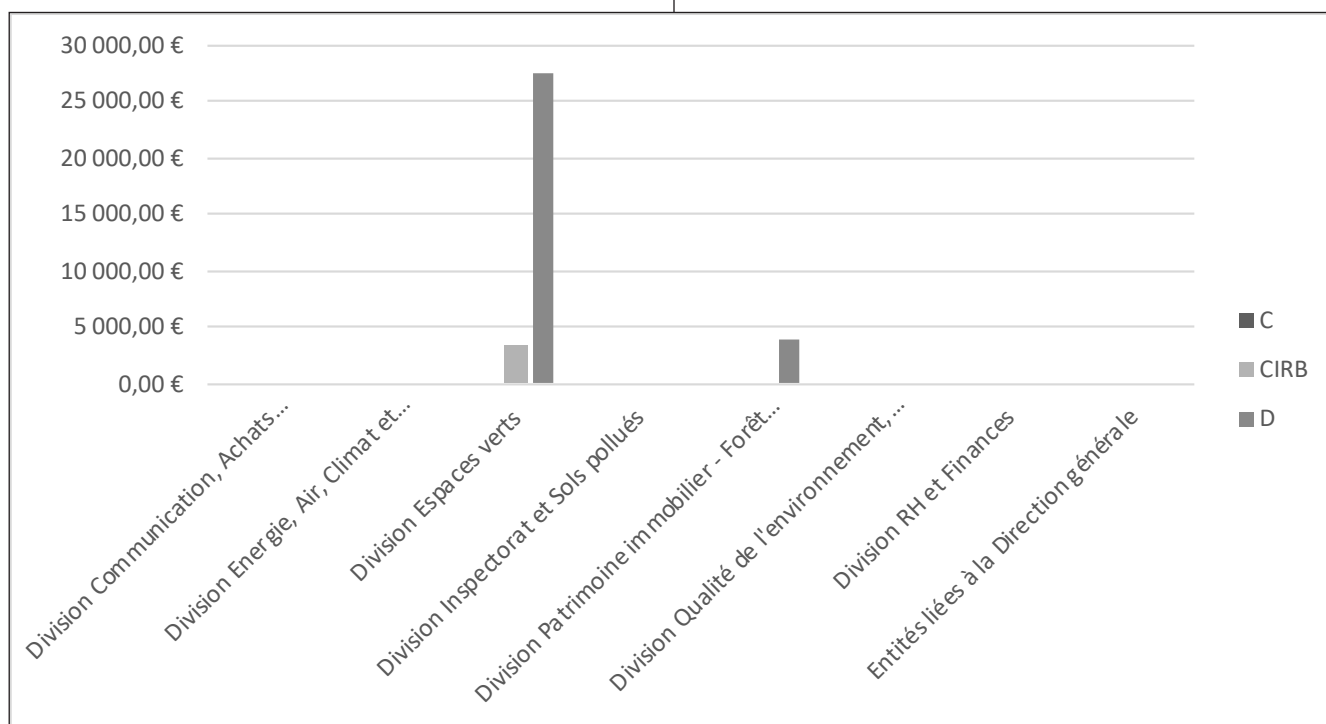
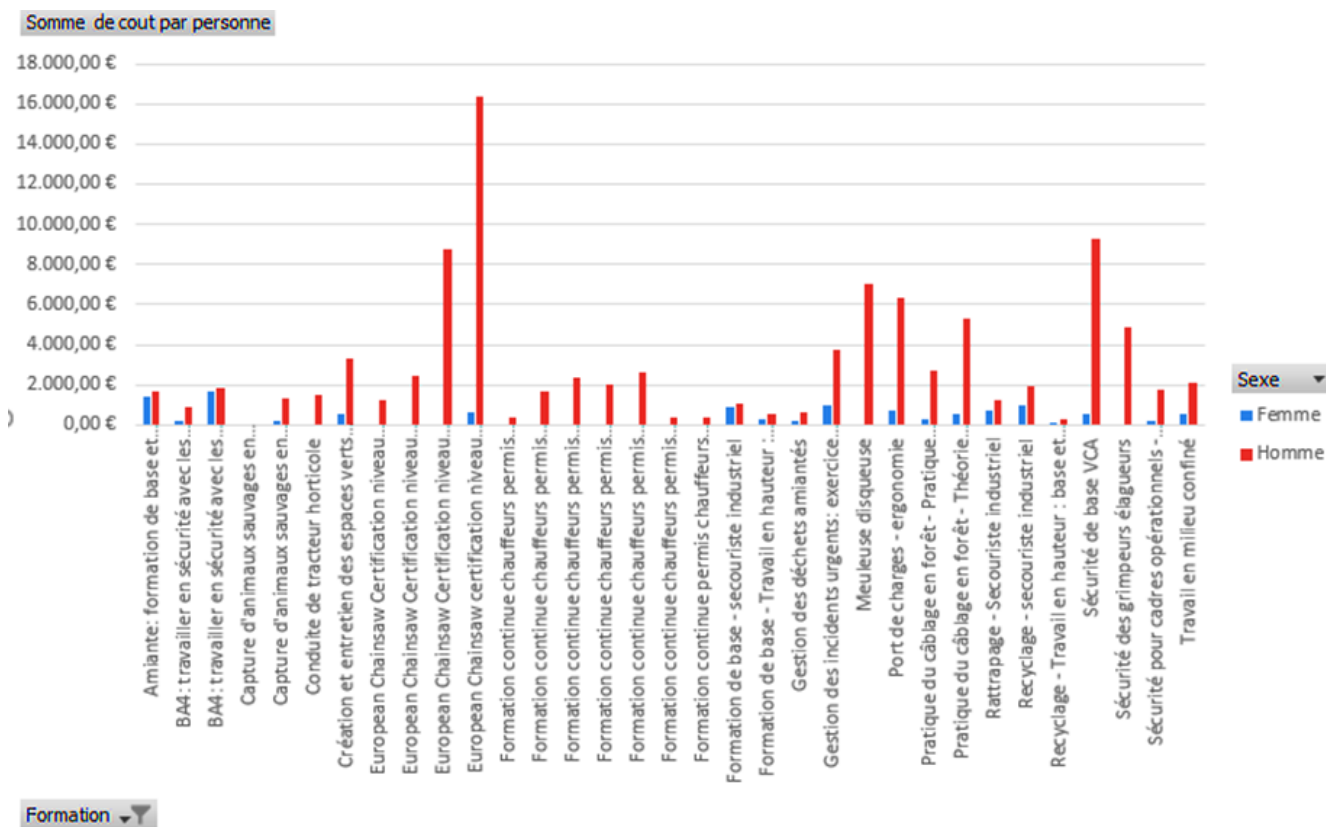
Voor wie waren
de veiligheidsopleidingen bestemd ?

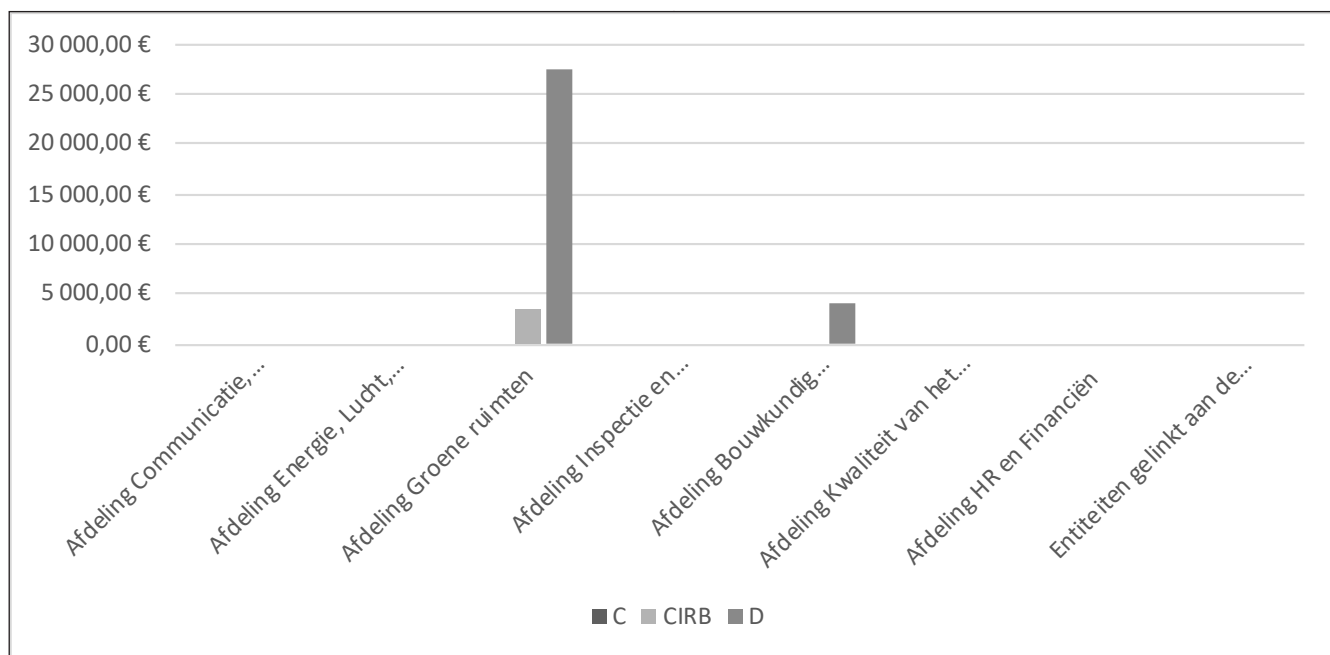
Somme de cout par personne Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	Femme	Homme	Total général
Amiante: formation de base et traitement simple	1.393,92 €	1.703,68 €	3.097,60 €
BA4: travailler en sécurité avec les installations électriques - recyclage	229,90 €	919,60 €	1.149,50 €
BA4: travailler en sécurité avec les installations électriques (cabine HT)	1.628,46 €	1.820,04 €	3.448,50 €
Capture d'animaux sauvages en difficulté - Pratique (2/2)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Capture d'animaux sauvages en difficulté - Théorie (1/2)	186,81 €	1.313,19 €	1.500,00 €
Conduite de tracteur horticole		1.452,00 €	1.452,00 €
Création et entretien des espaces verts en toute sécurité	549,69 €	3.298,11 €	3.847,80 €
European Chainsaw Certification niveau 1 - Examen (2/2)		1.210,00 €	1.210,00 €
European Chainsaw Certification niveau 1 - Théorie (1/2)		2.420,00 €	2.420,00 €
European Chainsaw Certification niveau 2 - Examen (2/2)	0,00 €	8.712,00 €	8.712,00 €
European Chainsaw certification niveau 2 - Théorie (1/2)	605,00 €	16.335,00 €	16.940,00 €
Formation continue chauffeurs permis CAP_Accidentologie et constat d'accident		331,54 €	331,54 €
Formation continue chauffeurs permis CAP_Arrimage		1.657,70 €	1.657,70 €
Formation continue chauffeurs permis CAP_Code de la route & constat d'accident		2.321,18 €	2.321,18 €
Formation continue chauffeurs permis CAP_Eco conduite		1.989,44 €	1.989,44 €
Formation continue chauffeurs permis CAP_Législation sociale & Tachygraphe		2.652,52 €	2.652,52 €
Formation continue chauffeurs permis CAP_Prévention des risques physiques		331,74 €	331,74 €
Formation continue permis chauffeurs CAP_Premiers secours		331,74 €	331,74 €
Formation de base - secouriste industriel	866,67 €	1.083,33 €	1.950,00 €
Formation de base - Travail en hauteur : base et harnais (GSM)	254,10 €	508,20 €	762,30 €
Gestion des déchets amiantés	210,24 €	630,71 €	840,95 €
Gestion des incidents urgents: exercice de simulation	943,84 €	3.775,36 €	4.719,20 €
Meuleuse disqueuse		7.018,00 €	7.018,00 €
Port de charges - ergonomie	711,28 €	6.368,72 €	7.080,00 €
Pratique du câblage en forêt - Pratique (2/3)	242,00 €	2.662,00 €	2.904,00 €
Pratique du câblage en forêt - Théorie (1/3)	530,10 €	5.277,90 €	5.808,00 €
Rattrapage - Secouriste industriel	698,67 €	1.221,33 €	1.920,00 €
Recyclage - secouriste industriel	936,73 €	1.943,27 €	2.880,00 €
Recyclage - Travail en hauteur : base et harnais (GSM)	138,29 €	276,57 €	414,86 €
Sécurité de base VCA	517,35 €	9.238,30 €	9.755,65 €
Sécurité des grimpeurs élagueurs		4.900,50 €	4.900,50 €
Sécurité pour cadres opérationnels - VCA vol	216,79 €	1.734,34 €	1.951,13 €
Travail en milieu confiné	570,43 €	2.091,57 €	2.662,00 €
Total général	11.430,24 €	97.529,61 €	108.959,85 €

En pourcentage :

In percentages:En pourcentage :

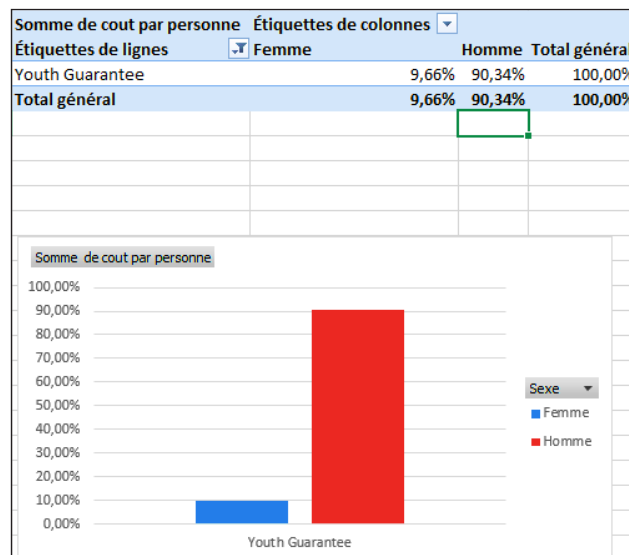
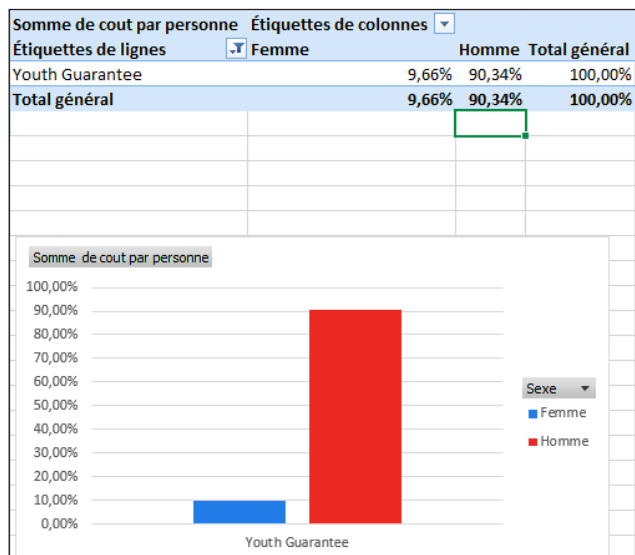
Somme de cout par personne Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	Femme	Homme	Total général
Amiante: formation de base et traitement simple	1,28%	1,56%	2,84%
BA4: travailler en sécurité avec les installations électriques - recyclage	0,21%	0,84%	1,05%
BA4: travailler en sécurité avec les installations électriques (cabine HT)	1,49%	1,67%	3,16%
Capture d'animaux sauvages en difficulté - Pratique (2/2)	0,00%	0,00%	0,00%
Capture d'animaux sauvages en difficulté - Théorie (1/2)	0,17%	1,21%	1,38%
Conduite de tracteur horticole	0,00%	1,33%	1,33%
Création et entretien des espaces verts en toute sécurité	0,50%	3,03%	3,53%
European Chainsaw Certification niveau 1 - Examen (2/2)	0,00%	1,11%	1,11%
European Chainsaw Certification niveau 1 - Théorie (1/2)	0,00%	2,22%	2,22%
European Chainsaw Certification niveau 2 - Examen (2/2)	0,00%	8,00%	8,00%
European Chainsaw certification niveau 2 - Théorie (1/2)	0,56%	14,99%	15,55%
Formation continue chauffeurs permis CAP_Accidentologie et constat d'acci	0,00%	0,30%	0,30%
Formation continue chauffeurs permis CAP_Arrimage	0,00%	1,52%	1,52%
Formation continue chauffeurs permis CAP_Code de la route & constat d'acci	0,00%	2,13%	2,13%
Formation continue chauffeurs permis CAP_Eco conduite	0,00%	1,83%	1,83%
Formation continue chauffeurs permis CAP_Législation sociale & Tachygraph	0,00%	2,43%	2,43%
Formation continue chauffeurs permis CAP_Prévention des risques physique	0,00%	0,30%	0,30%
Formation continue permis chauffeurs CAP_Premiers secours	0,00%	0,30%	0,30%
Formation de base - secouriste industriel	0,80%	0,99%	1,79%
Formation de base - Travail en hauteur : base et harnais (GSM)	0,23%	0,47%	0,70%
Gestion des déchets amiantés	0,19%	0,58%	0,77%
Gestion des incidents urgents: exercice de simulation	0,87%	3,46%	4,33%
Meuleuse disqueuse	0,00%	6,44%	6,44%
Port de charges - ergonomie	0,65%	5,85%	6,50%
Pratique du câblage en forêt - Pratique (2/3)	0,22%	2,44%	2,67%
Pratique du câblage en forêt - Théorie (1/3)	0,49%	4,84%	5,33%
Rattrapage - Secouriste industriel	0,64%	1,12%	1,76%
Recyclage - secouriste industriel	0,86%	1,78%	2,64%
Recyclage - Travail en hauteur : base et harnais (GSM)	0,13%	0,25%	0,38%
Sécurité de base VCA	0,47%	8,48%	8,95%
Sécurité des grimpeurs élagueurs	0,00%	4,50%	4,50%
Sécurité pour cadres opérationnels - VCA vol	0,20%	1,59%	1,79%
Travail en milieu confiné	0,52%	1,92%	2,44%
Total général	10,49%	89,51%	100,00%



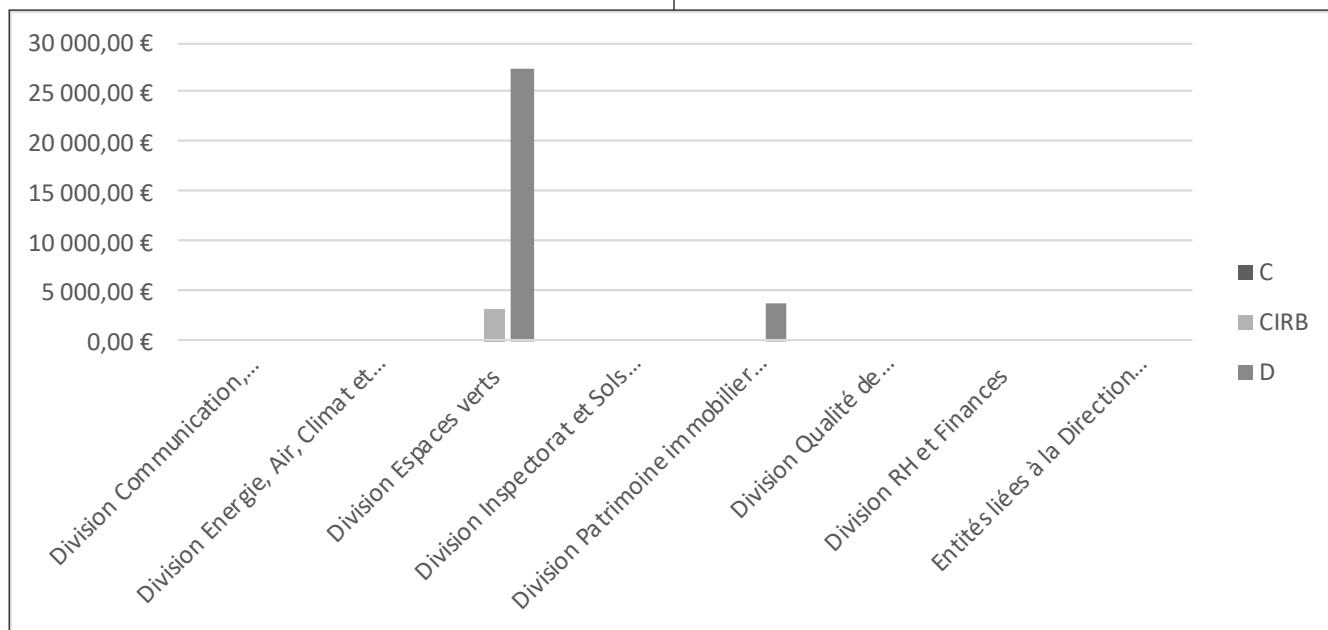


Commentaire : Presque 90 % du budget de l'axe sécurité été dépensé pour des hommes. La majorité des formations de l'axe sécurité (cf. les lignes en bleu) qui étaient payantes ont été suivies par des hommes et par du personnel de terrain de niveau D (forêt, jardiniers, élagueurs...) de la Division des Espaces verts et Patrimoine, Immobilier et Forêt (qui effectue un travail pouvant comporter des risques).

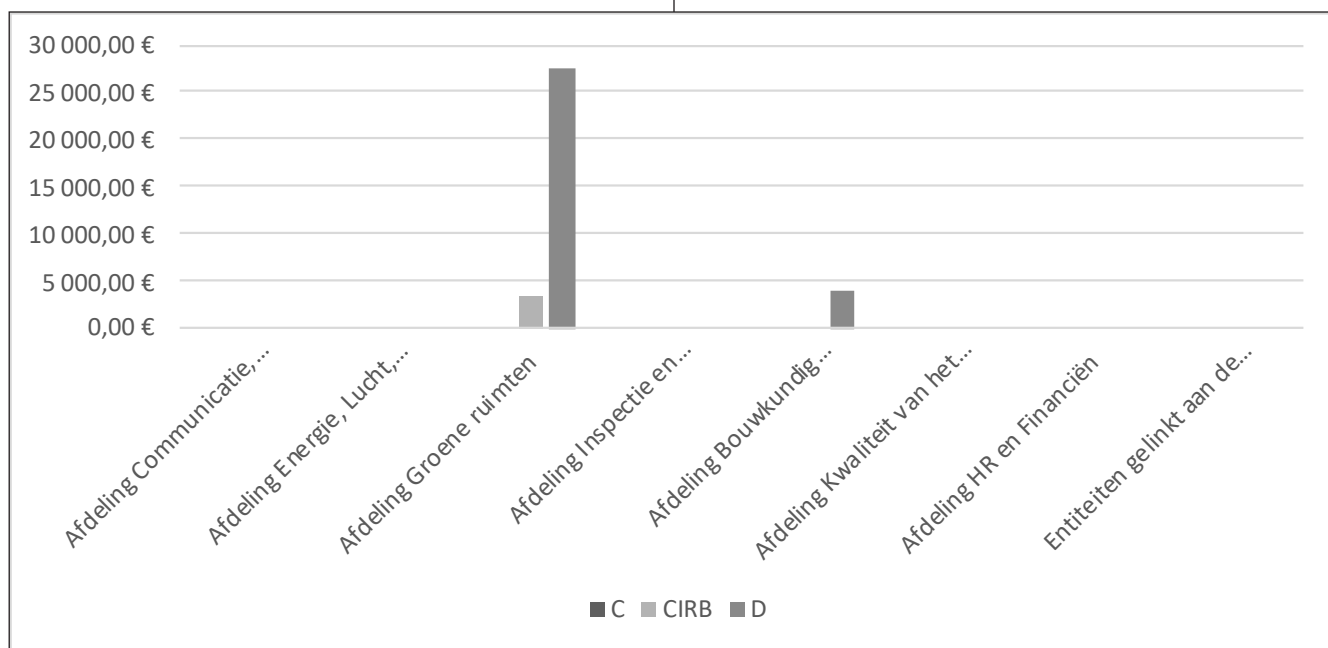
Toelichting : Bijna 90 % van het budget voor de pijler veiligheid werd besteed aan mannen. De meeste betalende veiligheidsopleidingen (zie de blauwe lijnen) werden gevolgd door mannen en door personeel op het terrein van niveau D (boswachters, tuinarbeiders, snoeiers enz.) van de afdeling Groene ruimten en Bouwkundig patrimonium, Bos en Natuur (dat werk uitvoert dat risico's kan inhouden).



À qui étaient destinées les formations de l'axe CPE ?



Voor wie waren de opleidingen in de SBO-pijler bestemd ?



Commentaire : 90 % du budget dépensé pour des formations exclusivement réservées aux CPE a été dépensé pour des hommes. La majorité des formations payantes de l'axe CPE est destinée à des hommes et du personnel de terrain de niveau D (forêt, jardiniers, élagueurs...) de la Division des Espaces verts et Patrimoine, Immobilier et Forêt.

Attention : sont reprises sous cet axe les formations exclusivement réservées aux jeunes du projet CPE (contrat d'un an pour les jeunes qui doivent passer un tiers de leur temps en formation). Cela veut dire que les CPE (faisant

Toelichting : 90 % van het budget voor opleidingen die uitsluitend zijn voorbehouden voor SBO's werd besteed aan mannen. De meeste betalende opleidingen van de pijler SBO zijn bestemd voor mannen en personeel op het terrein van niveau D (boswachters, tuinwerkers, snoeiers enz.) van de afdeling Groene ruimten en Bouwkundig patrimonium, Bos en Natuur.

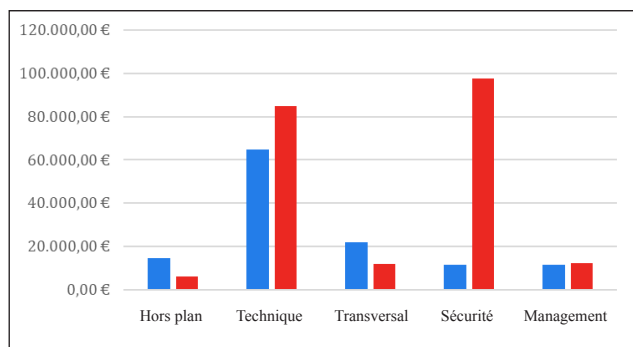
Opgelet : deze pijler bevat de opleidingen die uitsluitend zijn voorbehouden voor de jongeren van het SBO-project (arbeidsovereenkomst van een jaar voor de jongeren die een derde van hun tijd aan opleidingen moeten besteden). Dat

partie du personnel administratifs notamment) qui ont suivi des formations avec les autres membres du personnel de BE sont ventilés dans les 4 axes du plan de formation.

Dans cet axe CPE, on retrouve en fait les formations « Loi jambon » et « initiation à l’horticulture » destinées aux gardiens parcs et jardiniers (donc surtout des hommes de niveau D).

**Coût par catégorie de formations
(hors axe sécurité et CPE)**

	Femme — Vrouw	Homme — Man	Total général — Totaal
Hors plan / Buiten het plan	14.754,75 €	6.293,16 €	21.047,91 €
Technique / Specifieke en technische	64.665,69 €	84.896,08 €	149.561,77 €
Transversal / Transversale	22.005,70 €	11.740,77 €	33.746,47 €
Sécurité / Veiligheid	11.430,24 €	97.529,61 €	108.959,85 €
Management	11.413,26 €	12.364,63 €	23.777,89 €
Total général / Totaal	124.269,63 €	212.824,25 €	337.093,88 €



■ Femme
■ Homme

Commentaire :

On voit que si on retire l’axe sécurité et CPE (majoritairement dépensé pour des hommes), l’équilibre se rétablit entre le budget de formation dépensé pour les hommes et les femmes.

Coût par niveau

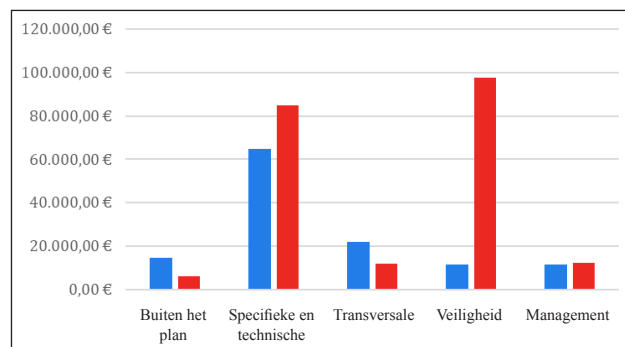
	Femme	Homme	Total
A	77.265,12 €	57.778,45 €	135.043,56 €
B	16.547,53 €	16.552,17 €	33.099,70 €
C	18.618,63 €	26.639,00 €	45.257,62 €
D	14.262,04 €	136.918,26 €	151.180,29 €
Total	126.693,31 €	237.887,87 €	364.581,19 €

betekent dat de SBO’s (die met name tot het administratief personeel behoren) die opleidingen hebben gevolgd met de andere personeelsleden van LB worden verdeeld over de vier pijlers van het opleidingsplan.

In deze SBO-pijler vinden we dus in feite de opleidingen « Wet Jambon » en « Initiatie tuinbouw » die bestemd zijn voor de parkwachters en tuinarbeiders (en dus vooral mannen van niveau D).

**Kosten per opleidingscategorie
(exclusief veiligheid en SBO)**

	Femme — Vrouw	Homme — Man	Total général — Totaal
Hors plan / Buiten het plan	14.754,75 €	6.293,16 €	21.047,91 €
Technique / Specifieke en technische	64.665,69 €	84.896,08 €	149.561,77 €
Transversal / Transversale	22.005,70 €	11.740,77 €	33.746,47 €
Sécurité / Veiligheid	11.430,24 €	97.529,61 €	108.959,85 €
Management	11.413,26 €	12.364,63 €	23.777,89 €
Total général / Totaal	124.269,63 €	212.824,25 €	337.093,88 €



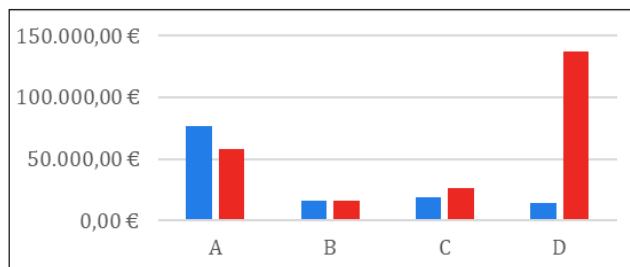
■ Vrouw
■ Man

Toelichting :

Als we de pijlers veiligheid en SBO weglaten (waarin de uitgaven vooral naar mannen gaan), zien we dat het evenwicht tussen het opleidingsbudget voor mannen en dat voor vrouwen zich herstelt.

Kosten per niveau

	Vrouw	Man	Totaal
A	77.265,12 €	57.778,45 €	135.043,56 €
B	16.547,53 €	16.552,17 €	33.099,70 €
C	18.618,63 €	26.639,00 €	45.257,62 €
D	14.262,04 €	136.918,26 €	151.180,29 €
Totaal	126.693,31 €	237.887,87 €	364.581,19 €



■ Femme
■ Homme

En pourcentage :

	Femme	Homme	Total
A	21,19%	15,85%	37,04%
B	4,54%	4,54%	9,08%
C	5,11%	7,31%	12,41%
D	3,91%	37,55%	41,47%
Total	34,75%	65,25%	100,00%

Commentaire :

On voit que le budget de la formation a surtout été dépensé pour des niveaux les A et D, ce qui n'est pas choquant étant donné que ce sont les niveaux les plus présents à BE.

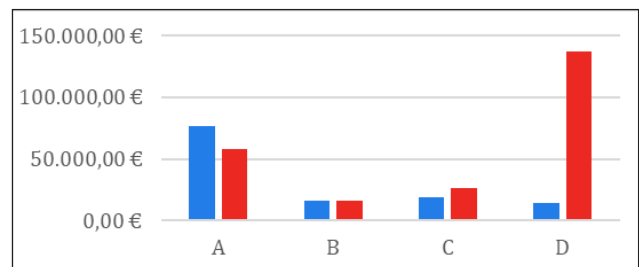
Parmi les niveaux A, il y a plus de budget dépensé pour les femmes, ce qui est assez proportionnel vu qu'il y a plus de femmes dans les niveaux A.

Parmi les niveaux D, il y a beaucoup plus de budget dépensé pour les hommes, ce qui est assez proportionnel vu qu'il y a beaucoup plus d'hommes dans les niveaux D.

Pour les niveaux B et C, on a dépensé plus pour les hommes alors qu'il y a plus de femmes de niveaux B et C.

Nombre heures de formations suivies par genre

Somme de heure_participation	
Femme	7974,75
Homme	12571,75
Total	20546,5



■ Vrouw
■ Man

In percentages :

	Vrouw	Man	Totaal
A	21,19%	15,85%	37,04%
B	4,54%	4,54%	9,08%
C	5,11%	7,31%	12,41%
D	3,91%	37,55%	41,47%
Totaal	34,75%	65,25%	100,00%

Toelichting :

We stellen vast dat het opleidingsbudget vooral werd besteed aan de niveaus A en D. Dat is geen verrassing aangezien deze niveaus het sterkst vertegenwoordigd zijn bij LB.

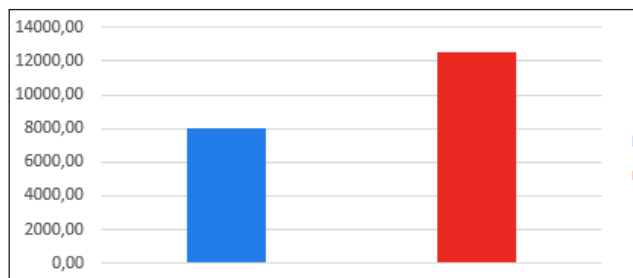
Bij de medewerkers van niveau A ging meer budget naar de vrouwen. Dat is vrij goed in verhouding aangezien de vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn in niveau A.

Bij de medewerkers van niveau D ging veel meer budget naar de mannen, hetgeen ook vrij goed in verhouding is aangezien de mannen sterker vertegenwoordigd zijn in niveau D.

In de niveaus B en C werd meer uitgegeven aan de mannen, hoewel de niveaus B en C meer vrouwen tellen.

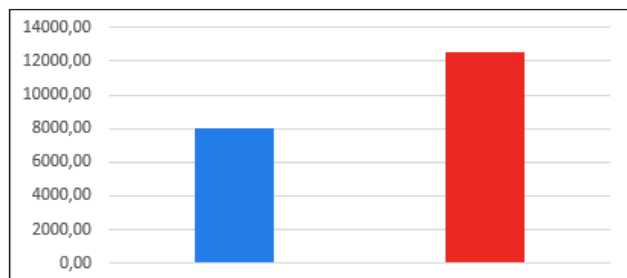
Aantal gevolgde opleidingsuren per geslacht

Aantal gevolgde opleidingsuren per geslacht	
Vrouw	7974,75
Man	12571,75
Totaal	20546,5



■ Femme
■ Homme

Somme de heure_participation		
Femme	7974,75	38,81%
Homme	12571,75	61,19%
Total	20546,5	100,00%



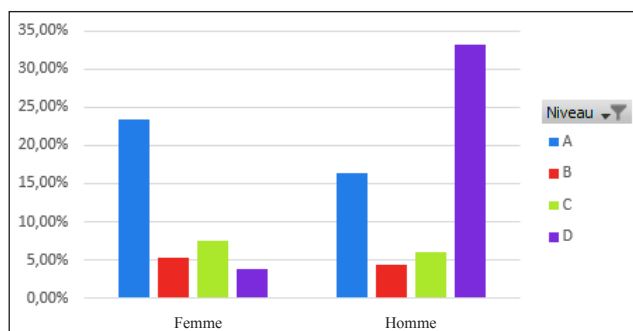
■ Vrouw
■ Man

Aantal gevolgte opleidingsuren per geslacht		
Vrouw	7974,75	38,81%
Man	12571,75	61,19%
Totaal	20546,5	100,00%

Somme de heure_participation

Aantal gevolgte opleidingsuren per geslacht

	A	B	C	D	Totaal
Femme / Vrouw	23,41%	5,23%	7,46%	3,80%	39,90%
Homme / Man	16,38%	4,45%	6,11%	33,16%	60,10%
Total / Totaal	39,79%	9,68%	13,57%	36,96%	100,00%

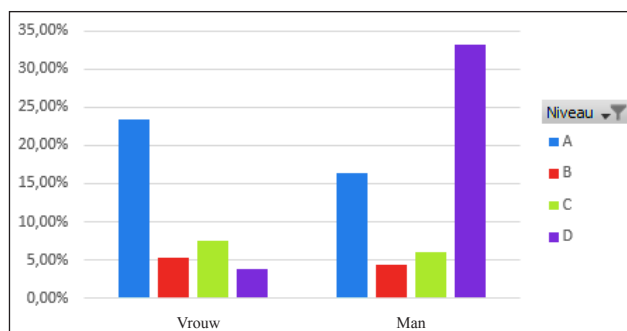


Commentaire :

Si on reprend toutes les formations suivies, qu’elles soient payantes ou non et qu’on regarde quel est le nombre d’heures de formations suivies par les hommes et les femmes, on voit que les hommes ont suivi plus d’heures de formations que les femmes (60 %) contre (40 %).

- Ce chiffre est plutôt équilibré puisqu’il y a 57 % d’hommes et 43 % de femmes à BE et que la moitié des hommes à BE sont des hommes de niveau D sans diplôme (suivant beaucoup de formations).

Ce chiffre est également une bonne nouvelle, car on voit que les formations sont suivies d’une manière assez proportionnelle entre les hommes et les femmes dès lors qu’on retire le critère du prix de ces formations. 35 % des formations du plan de formation étant notamment donné par des formateurs internes.



Toelichting :

Als we kijken naar alle opleidingen die werden gevolgd (al dan niet betalend) en naar het aantal opleidingsuren gevolgd door mannen en vrouwen, stellen we vast dat de mannen meer opleidingsuren hebben gevolgd dan de vrouwen (60 % tegenover 40 %).

- Dat cijfer is vrij goed in evenwicht want LB telt 57 % mannen en 43 % vrouwen en de helft van de mannen bij LB zijn mannen van niveau D zonder diploma (die veel opleidingen volgen).

Dat cijfer is ook goed nieuws. We zien namelijk dat de opleidingen vrij evenredig worden gevolgd door de mannen en vrouwen zodra we het criterium van de prijs van deze opleidingen buiten beschouwing laten. 35 % van de opleidingen van het opleidingsplan worden met name gegeven door interne opleiders.

En 2021, 412 femmes et 520 ont suivi une formation. En moyenne, tous niveaux confondus, une femme suit un peu plus de 19 h de formation et un homme suit 24 h.

CONCLUSION DE L'ANALYSE

Au niveau du nombre d'heures de formation suivies, on voit que l'équilibre est assez bon entre les hommes et les femmes, ce qui est une bonne nouvelle.

Si on analyse les données sous l'angle du budget dépensé, on voit qu'il est beaucoup plus important pour les hommes, notamment de niveau D qui travaillent sur le terrain.

Le plus gros écart se situe et s'explique au niveau des formations en lien avec la sécurité et cela est dû au fait que beaucoup de formations liées à la sécurité sont payantes, assez chères, et que le terrain est majoritairement constitué d'hommes.

L'axe transversal regroupe les formations « sur base volontaire ». Pour cet axe, le budget a été majoritairement dépensé pour des femmes. Les formations de cet axe s'adressent à tou-te-s, cependant elles sont plus adaptées aux profils administratifs. Les profils administratifs (A, B et C) sont composés de plus de femmes.

Par rapport aux formations destinées au personnel de terrain, il faut également mettre ces données en perspective et se dire qu'il y a eu une plus grosse concentration de formations destinées au personnel du terrain (donc des hommes) en 2021 car ces formations ne pouvaient pas avoir lieu en ligne en 2020 et ont été reportées en 2021 quand les mesures du Covid le permettaient en présentiel.

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

Il est primordial de permettre aux femmes et aux hommes de continuer de bénéficier de formations diverses et variées correspondant à chacun des axes développés ci-dessus, que ce soit via le plan de formation général proposé par l'organisation ou via les formations externes plus spécifiques, hors du plan de formations internes.

Il est également important de développer le travail de féminisation du personnel de terrain, y compris au niveau du management. En effet, les fonctions de terrain de niveau D sont actuellement occupées de manière majoritaire par des hommes. Or, ce sont ces fonctions (jardiniers, gardiens de parc, forestiers, élagueurs, éco-cantonniers) qui nécessitent le plus de formations payantes, formations fréquemment liées à la sécurité (et souvent certifiantes) et donc obligatoirement externalisées.

In 2021 volgden 412 vrouwen en 520 mannen een opleiding. Als we alle niveaus samen bekijken, volgden de vrouwen gemiddeld iets meer dan 19 uur opleiding en de mannen 24 uur.

CONCLUSIE VAN DE ANALYSE

Wat het aantal gevolgd opleidingsuren betreft, zien we een vrij goed evenwicht tussen de mannen en de vrouwen. Dat is goed nieuws.

Als we de gegevens analyseren vanuit het oogpunt van het uitgegeven budget, dan stellen we vast dat dat budget veel hoger is voor de mannen, en met name de mannen van niveau D die werken op het terrein.

Het grootste verschil zien we en kunnen we ook verklaren bij de opleidingen over veiligheid. Veel van die opleidingen zijn immers betalend en vrij duur en de werknemers op het terrein zijn ook voornamelijk mannen.

De transversale pijler bevat de opleidingen die 'op vrijwillige basis' worden gevolgd. In die pijler gingen de uitgaven vooral naar de vrouwen. De opleidingen in deze pijler zijn bestemd voor iedereen, maar eerder geschikt voor administratieve profielen. Bij die administratieve profielen (A, B en C) vinden we meer vrouwen.

Wat de opleidingen voor het personeel op het terrein betreft, moeten we de gegevens in perspectief plaatsen. In 2021 heeft immers een grotere concentratie opleidingen voor terreinpersoneel (dus mannen) plaatsgevonden omdat deze opleidingen in 2020 niet online konden worden gegeven en dus werden uitgesteld naar 2021 zodra de coronamaatregelen weer fysieke opleidingen toelieten.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het is van essentieel belang dat vrouwen en mannen verschillende en gevarieerde opleidingen uit de hierboven omschreven pijlers kunnen blijven volgen, hetzij via het algemene opleidingsplan dat wordt aangeboden door de organisatie, hetzij via meer specifieke externe opleidingen buiten het interne opleidingsplan.

Daarnaast is het belangrijk om te blijven werken aan de vervrouwelijking van het personeel op het terrein, ook op managementniveau. De meeste terreinfuncties op D-niveau worden momenteel immers door mannen bekleed. Het zijn echter deze functies (tuinwerkers, parkwachters, boswachters, snoeiers, eekantonniers) die het vaakst betaalde opleidingen vereisen. Dat zijn vaak opleidingen rond veiligheid (met certificaat) die dus verplicht moeten worden uitbesteed.

Étape 4 : plan d'action

Une offre de formation riche et étendue devra continuer à être au cœur des préoccupations du Service Formation, que ce soit au niveau du plan de formations interne à l'organisme mais également par rapport au budget alloué aux formations externes plus pointues, répondant à des préoccupations très spécifiques, qui ne peuvent faire partie de ce plan de formation global.

En parallèle, les efforts de féminisation, menés par le Service Diversité et le Service de Sélection, devront être poursuivis, avec une attention toute particulière sur l'intégration des recrues féminines ainsi que leur rétention. En effet, la formation rapide des nouvelles engagées pourrait développer la motivation de ces dernières en constatant l'investissement de l'employeur dans le développement de leurs compétences. Le Service Formation continuera à être acteur dans ce domaine en incluant systématiquement le personnel féminin aux formations de sécurité et en leur permettant également de bénéficier d'une certification de leurs compétences.

Par ailleurs, promouvoir l'accès des femmes au management de terrain permettrait également de retenir ces dernières et de consolider la féminisation des fonctions de terrain. Dans cette matière également, le Service Formation poursuivra ses efforts en invitant automatiquement le personnel féminin aux formations liées au développement des compétences de la fonction de manager.

La collaboration du Service Formation avec le Service Diversité et le Service de Sélection, en tant que soutien et appui, est essentielle pour mener à bien ces objectifs.

Action :

- Action 1 : Continuer de prospecter et d'offrir une offre de formations divers et variée
- Action 2 : Attirer et retenir des femmes sans qualifications (ou avec) via la promotion du plan de formation et les formations certifiantes.
- Action 3 : Féminisation des métiers de terrain

Étape 5 : suivi et monitoring

Un monitoring sera effectué tous les deux ans lors de la préparation d'un nouveau plan.

Indicateurs :

- Nbre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation

Fase 4 : actieplan

Een rijk en uitgebreid opleidingsaanbod moet een centraal aandachtspunt blijven bij de dienst Opleidingen, zowel op het niveau van het interne opleidingsplan van de organisatie als met betrekking tot het budget dat wordt toegekend aan meer gerichte externe opleidingen, die aan zeer specifieke behoeften voldoen en geen deel kunnen uitmaken van dat globale opleidingsplan.

Tegelijkertijd moeten de diensten Diversiteit en Selectie verdere inspanningen leveren om het personeelsbestand te vervrouwelijken en moeten zij hierbij specifiek aandacht besteden aan de integratie en het behoud van vrouwelijke collega's. De nieuwe vrouwelijke medewerkers snel opleiden, verhoogt immers hun motivatie omdat ze merken dat de werkgever wel degelijk investeert in de ontwikkeling van hun vaardigheden. De dienst Opleidingen blijft een belangrijke rol spelen op dat vlak door het vrouwelijke personeel systematisch te betrekken bij de veiligheidsopleidingen en hen ook de mogelijkheid te bieden hun vaardigheden te certificeren.

Vrouwen meer toegang geven tot managementfuncties op het terrein kan overigens ook een manier zijn om hen in de organisatie te houden en de vervrouwelijking van de functies op het terrein te consolideren. Ook op dit vlak zal de dienst Opleidingen inspanningen blijven leveren en het vrouwelijke personeel automatisch uitnodigen voor de opleidingen rond de ontwikkeling van managementvaardigheden.

De samenwerking tussen de dienst Opleidingen en de diensten Diversiteit en Selectie in een ondersteunende rol is cruciaal om deze doelstellingen tot een goed einde te brengen.

Actie :

- Actie 1 : Blijven prospecteren en een divers en gevarieerd opleidingsaanbod voorstellen.
- Actie 2 : Vrouwen met of zonder diploma aantrekken en behouden via de promotie van het opleidingsplan en de certificerende opleidingen.
- Actie 3 : Vervrouwelijking van de terreinberoepen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Om de twee jaar zal een monitoring plaatsvinden tijdens de voorbereiding van een nieuw plan.

Indicatoren :

- Aantal vrouwen en mannen die een opleiding hebben gevolgd

- Nbre d’heures de formation H/F
- Proportion de budget dépensé H/F

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

Pas applicable pour la présente fiche.

Evaluation du PAD de l’exercice précédent pour la RH concernant la rémunération.

- AB liées à la rémunération :
 - AB 25.001.07.01.1111 ;
 - AB 25.001.07.03.1120 ;
 - AB 25.001.07.02.1112 ;
 - AB 25.001.07.06.1111 ;
 - AB 29.001.07.01.11.11 ;
 - AB 29.001.07.02.1112 ;
 - AB 29.001.07.03.1120 ;
 - AB 01.001.03.02.1140.

Toutes les actions reprises dans la fiche ont intégré le plan d’action diversité 2022-2023.

Les actions étaient et sont :

- L’accession des femmes au cadre moyen et supérieur. Elle reste un point important dans le nouveau plan. Pour cette action un focus a été réalisé sur les divisions où on est loin de la parité. Les divisions concernées recevront plus d’informations sur d’éventuelles formations sur l’empowerment mais également sur des sensibilisations liées au biais et toutes autres formations pertinentes.
- Sensibiliser l’ensemble du personnel sur les questions d’égalités hommes-femmes. L’action n’a pas encore été réalisé mais elle est prévue.
- Féminisation des postes hiérarchiques de terrain. C’est un gros chantier à BE depuis plusieurs années. L’accent, comme expliqué dans la précédente note, sera mis sur l’intégration et la rétention. Il s’agira de laisser un espace de parole à nos collaboratrices et favoriser l’empowerment.
- Pérenniser les services permettant un bon « work-life balance » Fin 2021, dans le cadre de cette action, BE a mis en lumière les services, aides et congés existant pour les parents parmi nos collaborateurs et collaboratrices, et ce, à travers la brochure parentalité. BE a également adopté une nouvelle politique de télétravail, plus flexible, qui permet un meilleur « work-life balance ».

Comme prévu dans le point 5 monitoring, et dans la mesure du possible, une analyse quantitative et qualitative

- Aantal opleidingsuren mannen/vrouwen
- Aandeel budget voor mannen/vrouwen

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

Niet van toepassing voor deze fiche.

Evaluatie van de APD van het vorige boekjaar voor HR met betrekking tot het loon.

- BA met betrekking tot het loon :
 - BA 25.001.07.01.1111 ;
 - BA 25.001.07.03.1120 ;
 - BA 25.001.07.02.1112 ;
 - BA 25.001.07.06.1111 ;
 - BA 29.001.07.01.11.11 ;
 - BA 29.001.07.02.1112 ;
 - BA 29.001.07.03.1120 ;
 - BA 01.001.03.02.1140.

Alle acties in de fiche werden opgenomen in het actieplan diversiteit 2022-2023.

De acties waren en zijn :

- Toegang van vrouwen tot het midden- en hoger kader Dit blijft een belangrijk punt in het nieuwe plan. Voor deze actie werd de nadruk gelegd op afdelingen waar nog lang geen gelijkheid is. De betrokken afdelingen zullen meer informatie ontvangen over mogelijke opleidingen rond empowerment, maar ook over bewustmaking rond vooroordelen en andere relevante opleidingen.
- Bewustmaking van alle personeelsleden van het belang van gendergelijkheid. Deze actie werd nog niet uitgevoerd maar is wel gepland.
- Vervrouwelijking van de hiërarchische functies op het terrein. Dit is al enkele jaren een groot project bij LB. Zoals in de vorige nota werd uitgelegd, zal de nadruk liggen op integratie en retentie. Het doel is onze vrouwelijke werknemers een stem te geven en empowerment te bevorderen.
- Permanent diensten aanbieden die een goede 'work-life balance' mogelijk maken. Eind 2021 heeft LB in het kader van deze actie een reeks bestaande diensten, ondersteunende maatregelen en verlofstelsels in de kijker gezet voor onze medewerkers met kinderen. Dat gebeurde via de brochure rond ouderschap. Daarnaast heeft LB een flexibeler telewerkbeleid ingevoerd waardoor een betere 'work-life balance' mogelijk wordt.

Zoals voorzien in punt 5 (monitoring) en in de mate van het mogelijke, zal in 2023 een kwantitatieve en kwalitatieve

sera effectuée en 2023. Un de ses objectifs sera de calculer et comparer l'écart salarial annuel de 2021 et 2022.

AB 15.009.32.01.5310

Intitulé : Ménage (investissements)

Administration concernée : Bruxelles Environnement

Direction concernée : Division Energie, Air, Climat, Bâtiment Durable

Processus ou politique : Primes Energie/Primes RENOLUTION

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Ilan Wauters, chef de département Primes RENOLUTION, iwauters@environnement.brussels

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

Sur l'année budgétaire 2021, 11.736 primes énergie ont été octroyées à des ménages.

Ces primes ont été soit demandées par un homme, soit par une femme, soit par un couple (M. et Mme X). La répartition était la suivante :

Homme	6.707
Femme	4.943
Homme et femme	86
Total	11.736

Si on fait abstraction des 86 primes qui sont demandées au nom d'un couple (M. et Mme X), on a parmi les 11.650 primes restantes aussi bien des personnes isolées que des couples. On entend ici par « couple » tout ménage composé d'au moins deux personnes majeures. Dans le cas des couples, la personne qui introduit la demande de prime peut être donc soit un homme, soit une femme.

En regardant la répartition entre hommes et femmes selon que le demandeur de prime fasse partie d'un couple ou soit une personne isolée, nous avons la répartition suivante :

Couple	2.573
Isolé	1.466
Donnée non disponible	7.697
Total	11.736

Parmi les 2.573 couples, 63 % des personnes qui introduisent la demande de prime sont des hommes, 35 % sont des femmes et 1 % concerne des demandes introduites au nom de M. et Mme.

analyse worden uitgevoerd. Een van de doelstellingen is om de jaarlijkse loonverschillen voor 2021 en 2022 te berekenen en te vergelijken.

BA 15.009.32.01.5310

Titel : Gezin (investerings)

Betrokken administratie : Leefmilieu Brussel

Betrokken directie : Afdeling Energie, Lucht, Klimaat en Duurzame gebouwen

Proces of beleid : Energiepremies/RENOLUTION-premies

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mail

- Ilan Wauters, afdelingshoofd RENOLUTION-premies, iwauters@leefmilieu.brussels

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

In het begrotingsjaar 2021 werden 11.736 energiepremies toegekend aan gezinnen.

Deze premies werden aangevraagd door een man, een vrouw of een koppel (De heer en Mevrouw X). De verdeling was de volgende :

Man	6.707
Vrouw	4.943
Man en vrouw	86
Totaal	11.736

Als we de 86 premies die werden aangevraagd in naam van een koppel (De heer en Mevrouw X) buiten beschouwing laten, tellen we 11.650 premies die zowel door alleenstaanden als door koppels werden aangevraagd. Onder 'koppel' verstaan we gezinnen van minstens twee meerderjarigen. Wanneer de premie wordt aangevraagd door een koppel, kan dat dus zowel door een man als door een vrouw gebeuren.

Behoort de aanvrager van een premie tot een koppel of gaat het om een alleenstaande persoon? De verdeling tussen mannen en vrouwen is in dat geval de volgende :

Koppel	2.573
Alleenstaande	1.466
Gegeven niet beschikbaar	7.697
Totaal	11.736

Bij de 2.573 koppels zijn 63 % van de personen die de premieaanvraag indienen mannen en 35 % vrouwen. Bij 1 % worden de aanvragen ingediend in naam van De heer en Mevrouw X.

Parmi les 1.466 isolés, 64 % sont des femmes et 36 % des hommes.

On peut également s'intéresser à la répartition homme/femme des isolés avec au moins une personne à charge (un enfant ou un adulte à charge). Sur les 1.466 isolés, seuls 211 sont des isolés avec au moins une personne à charge, soit seulement 14 % des isolés. Sur ces 211 isolés avec au moins une personne à charge, 165 sont des femmes et 46 sont des hommes, soit une répartition de 78 % de femmes, pour 22 % d'hommes.

Sur les 1.466 isolés, 1.030 se trouve en catégorie de revenus C, c'est-à-dire la catégorie de personnes disposant des revenus les moins élevés. Sur ces 1.030 isolés en catégorie C, 68 % sont des femmes et 32 % des hommes.

Étape 2 : analyse

Dans le cadre de l'analyse qui suit, il est à noter que seules les données relatives au nombre de primes octroyées seront prises en compte. Ceci fut un choix délibéré en vertu du fait que les données relatives aux montants octroyés ne diffèrent que très peu de celles concernant le nombre de primes. En effet, on note un écart de maximum 2 % entre la proportion hommes/femmes du nombre de primes accordées et cette proportion du montant octroyé. À titre d'exemple pour illustrer ce point, 58 % des bénéficiaires de primes sont des hommes, et ceux-ci obtiennent 60 % du montant total octroyé (on reste donc bien dans un écart de 2 %).

Il a également été décidé de ne pas s'intéresser à la répartition par type de primes demandées entre les hommes et les femmes. Cette répartition ne montre aucune différence entre les sexes. Les cinq types de primes les plus demandés pour chacun sont, dans l'ordre : chaudière, isolation de toiture, isolation des murs, tubage de cheminée et vitrage performant.

En prenant les chiffres globaux des demandes de primes octroyées aux ménages, on voit que la répartition homme/femme n'est pas trop éloignée d'une répartition équivalente : 58 % des primes octroyées sont demandées par des hommes et 42 % par des femmes.

Cependant, les femmes sont sous-représentées lorsque la demande de prime concerne un couple, car 63 % de celles-ci sont introduites par un homme. La personne qui introduit la demande est généralement également le bénéficiaire de la prime.

Lorsqu'on s'intéresse aux isolés, c'est l'inverse. Les femmes sont surreprésentées : 64 % des isolés sont des femmes. Cette surreprésentation augmente encore

Bij de 1.466 alleenstaande personen tellen we 64 % vrouwen en 36 % mannen.

Ook bij de alleenstaanden met ten minste één persoon ten laste (een kind of een volwassene) kan de verdeling tussen mannen en vrouwen interessant zijn. Van de 1.466 alleenstaanden hebben er slechts 211 ten minste één persoon ten laste, goed voor 14 % van de alleenstaanden. Bij deze 211 alleenstaanden met ten minste één persoon ten laste tellen we 165 vrouwen (78 %) en 46 mannen (22 %).

Van de 1.466 alleenstaanden behoren er 1.030 tot inkomenscategorie C, dat wil zeggen de categorie van personen met het laagste inkomen. Van de 1.030 alleenstaanden in categorie C is 68 % van het vrouwelijke geslacht en 32 % van het mannelijke geslacht.

Fase 2 : analyse

In de volgende analyse wordt alleen rekening gehouden met de gegevens over het aantal toegekende premies. Dit was een weloverwogen keuze aangezien de gegevens over de toegekende bedragen slechts weinig verschillen van die over het aantal premies. We zien inderdaad een verschil van maximaal 2 % tussen het aandeel mannen/vrouwen in het aantal toegekende premies en het aandeel van het toegekende bedrag. Een voorbeeld om deze vaststelling te illustreren : 58 % van de begunstigden van de premies zijn mannen en zij krijgen 60 % van het toegekende totaalbedrag (het verschil bedraagt dus wel degelijk maximaal 2 %).

Daarnaast werd beslist om niet te kijken naar de verdeling per type aangevraagde premies tussen mannen en vrouwen. Bij deze verdeling is er immers geen verschil tussen beide geslachten. De vijf meest gevraagde soorten premies zijn (in volgorde van populariteit) : verwarmingsketel, dakisolatie, muurisolatie, schoorsteenverbuizing en hoogrendementsbeglazing.

Als we kijken naar de algemene cijfers van de aanvragen van premies die aan de gezinnen worden toegekend, stellen we een quasi gelijke verdeling vast tussen man en vrouw : 58 % van de toegekende premies wordt aangevraagd door mannen en 42 % door vrouwen.

Bij premieaanvragen die door koppels worden ingediend, zijn vrouwen echter ondervertegenwoordigd. In 63 % van die gevallen worden de aanvragen immers door mannen ingediend. De persoon die de aanvraag indient, is doorgaans ook de begunstigde van de premie.

Bij de alleenstaanden is dat net het omgekeerde. Daar zijn de vrouwen oververtegenwoordigd, want 64 % van de alleenstaanden zijn vrouwen. Bij de alleenstaanden met ten

lorsqu'on regarde les isolés ayant au moins une personne à charge : 78 % sont des femmes.

Enfin, lorsqu'on observe les isolés disposant de revenus modestes, il s'agit à 68 % de femmes.

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

Au cours de l'analyse ci-dessus, il apparaît clairement qu'un des points prioritaires sur lesquels il faut agir concerne les personnes isolées, et en particulier les personnes isolées ayant au moins une personne à charge. En effet, leur faible nombre (14 % des personnes isolées) semble traduire un niveau de précarité ne leur permettant pas d'accéder aux primes. De plus, c'est pour cette catégorie de personnes que la disparité homme/femme est la plus élevée.

Afin de proposer un soutien financier qui pourra bénéficier en majorité aux femmes, une piste serait d'augmenter le montant des primes pour les personnes isolées ayant au moins une personne à charge.

Concernant les couples introduisant des demandes de primes aux noms des deux conjoints, les options disponibles ne permettraient pas de prendre en compte la diversité des partenaires possibles. En effet, seule l'option « M. et Mme » était proposée. Il est donc recommandé de ne pas limiter les choix de titres de civilité du demandeur aux seuls « M. », « Mme » et « M. et Mme ».

Étape 4 : plan d'action

Le nouveau système de primes régionales, les primes RENOLUTION, présente un certain nombre de nouveautés pouvant contribuer à améliorer les inégalités identifiées.

De manière générale, les montants de primes ont été augmentés. De plus, les seuils de catégories de revenus ont été indexés et le seront à nouveau chaque année, ce qui permet à un nombre croissant de personnes de bénéficier des montants de primes les plus élevés.

Concernant les isolés avec personne(s) à charge, une majoration de 15.000 euros des seuils de catégories de revenus est automatiquement appliquée, comme c'était le cas pour les couples jusqu'à présent. Ces personnes, en grande majorité des femmes, seront donc incitées à réaliser des travaux, qui donneront droit à des primes plus élevées.

En outre, les titres de civilité sont supprimés. Le demandeur ne s'identifie plus en tant que « M./Mme/M. et Mme ». Ceci est une information qui n'est plus demandée.

minste één persoon ten laste, zijn de vrouwen bovendien nog sterker oververtegenwoordigd, want in deze groep is maar liefst 78 % vrouw.

In de groep met alleenstaanden met een bescheiden inkomen, is 68 % van het vrouwelijke geslacht.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In de bovenstaande analyse zien we duidelijk dat de alleenstaanden een prioritair werkpunt zijn, en in het bijzonder de alleenstaanden met ten minste één persoon ten laste. Het gaat immers om een kleine groep (14 % van de alleenstaanden) die zich in een moeilijke situatie bevindt en daardoor geen toegang heeft tot de premies. Bovendien is de kloof tussen mannen en vrouwen in deze categorie het grootst.

Als we financiële ondersteuning willen bieden die hoofdzakelijk de vrouwen ten goede komt, zou het een oplossing kunnen zijn om het premiebedrag te verhogen voor alleenstaanden met ten minste één persoon ten laste.

Wanneer koppels een premieaanvraag indienen in naam van beide partners, was het bij de beschikbare opties niet mogelijk om rekening te houden met de verschillende geslachten van de partners. Alleen de optie 'De heer en Mevrouw' werd aangeboden. We raden dus aan om de keuze van de aanspreektitels van de aanvrager niet te beperken tot 'De heer', 'Mevrouw' en 'De heer en Mevrouw'.

Fase 4 : actieplan

Het nieuwe systeem van gewestelijke premies, de RENOLUTION-premies, bevat een aantal nieuwigheden die kunnen bijdragen aan de verbetering van de vastgestelde ongelijkheden.

In het algemeen werden de premiebedragen verhoogd. Daarnaast werden de drempels van de inkomenscategorieën geïndexeerd en zal dat elk jaar worden herhaald, zodat meer mensen gebruik kunnen maken van de hogere premiebedragen.

Voor de alleenstaanden met een of meerdere personen ten laste worden de drempels van de inkomenscategorieën automatisch met 15.000 euro verhoogd, net zoals dat tot nu toe bij de koppels het geval was. Het gaat voornamelijk om vrouwen en zij worden dus aangemoedigd om werken uit te voeren die recht geven op hogere premies.

Ook de aanspreektitels worden geschrapt. De aanvrager hoeft zich dus niet meer aan te melden als 'De heer/Mevrouw/De heer en Mevrouw'. Die informatie wordt niet meer gevraagd.

Étape 5 : suivi et monitoring

Un monitoring des données présentées ici sera organisé afin d'en extraire les résultats après un an de mise en œuvre des primes RENOLUTION. Les chiffres de la présente note seront donc comparés avec les chiffres obtenus dans le cadre de l'application de ces nouvelles primes.

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

Les recommandations qui avaient été faite dans le cadre du plan d'action précédent ont été mises en œuvre. Parmi celles-ci, on peut citer l'accès facilité à une catégorie de revenus préférentielle et donc aux primes plus élevées pour les familles monoparentales.

On peut également citer la fin de l'identification binaire (Monsieur/Mme) sur le formulaire de demande. En effet, la civilité du demandeur n'est plus demandée.

Ces modifications ont été instaurées via le régime de primes 2022.

III. 16. Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté**AB 01.002.08.12.1211**

Intitulé : Entretien, gardiennage et réparation des locaux utilisés par le personnel

Administration concernée : Bruxelles-Propreté

Direction concernée : Infrastructure, RH, Opérationnel

Processus ou politique : Propreté publique

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Philippe Kemp, Directeur des Ressources Humaines
- Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck, Manageuse diversité
- Benoît Hens, correspondant budgétaire Gender Budgeting

Fase 5 : opvolging en monitoring

De gegevens die hier worden voorgesteld zullen verder worden gemonitord om de resultaten van de RENOLUTION-premies na een jaar te kunnen opvolgen. De cijfers uit deze nota zullen dus worden vergeleken met de cijfers die we verkrijgen bij de toepassing van deze nieuwe premies.

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

De aanbevelingen uit het vorige actieplan werden uitgevoerd. Een van die aanbevelingen was de vereenvoudigde toegang tot een voorkeursinkomenscategorie en dus tot hogere premies voor eenoudergezinnen.

Een ander voorbeeld is de tweevoudige identificatie (De heer/Mevrouw) op het aanvraagformulier. De aanspreektil van de aanvrager wordt immers niet meer gevraagd.

Deze wijzigingen werden ingevoerd via de premieregeling 2022.

III. 16. Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel**BA 01.002.08.12.1211**

Titel : Onderhoud, bewaking en herstelling van de door het personeel gebruikte lokalen

Betroffen administratie : Net Brussel

Betroffen directie : Infrastructuur, HR, Operationele dienst

Proces of beleid : Openbare netheid

Verantwoordelijke personen : naam, functie, e-mail

- Philippe Kemp, directeur Personeelsbeleid
- Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck, diversiteitsmanager
- Benoît Hens, budgetcorrespondent Gender Budgeting

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

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

A. Représentation du personnel par genre

A. Vertegenwoordiging van het personeel per gender

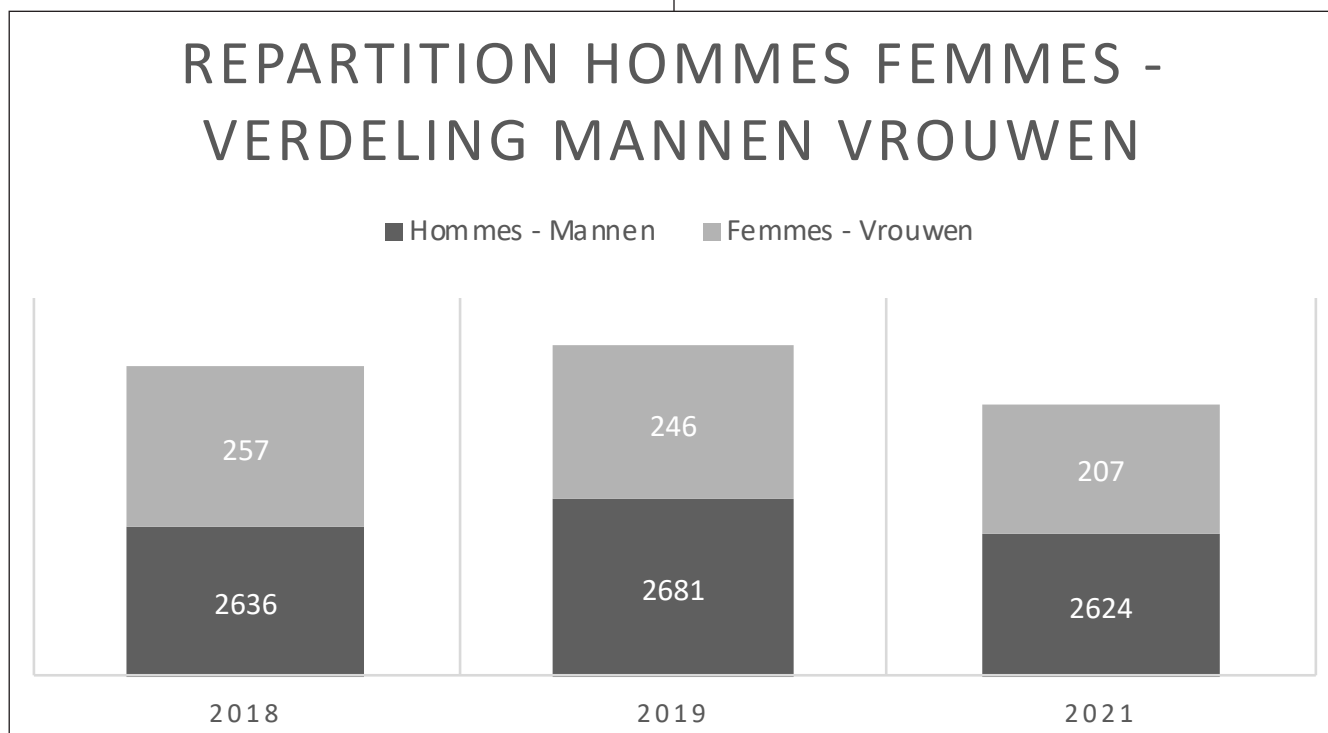
Le commentaire de genre se base sur les données internes extraites des logiciels de gestion du personnel et d'un référentiel de l'infrastructure des différents secteurs d'activité de l'Agence.

De genderanalyse baseert zich op de interne gegevens uit de software van het personeelsbeheer en uit een referentiesysteem van de infrastructuur van de verschillende activiteitensectoren van het Agentschap.

Ensemble du personnel (2831 agents au 31.12.2021)

Het volledige personeelsbestand (2831 personeelsleden op 31.12.2021)

	Niv E	Niv D	Niv C	Niveau B		Niveau A		Total — Totaal.	%
				Employés — Bedienden	Cadre — Kader	Employés — Bedienden	Cadre — Kader		
Genre - Gender									
Hommes - Mannen	2.209	271	21	80	/	43	/	2.624	92,68%
Femmes - Vrouwen	67	29	26	59	/	26	/	207	7,32%
Total - Totaal	2.276	300	47	139	/	69	/	2.831	100%
%	80,40%	10,60%	1,66%	4,90%	/	2,44%	/	100%	



Répartition par sexe	31/12/2021
Hommes	2624
	92,68%
Femmes	207
	7,32%
	2831
Nombre d'OPP	31/12/2021
Hommes	2209

Verdeling per geslacht	31/12/2021
Mannen	2624
	92,68%
Vrouwen	207
	7,32%
	2831
Aantal WOR	31/12/2021
Mannen	2209

Nombre d'OPP	31/12/2021
	97.05%
Femmes	67
	2.95%
Total	2276

Sur 2.831 membres du personnel, 92,68 % sont des hommes, 7,32 % sont des femmes.

Lorsque ces données sont croisées avec l'occupation de ces postes dans les secteurs, et plus précisément dans le grade d'ouvrière et d'ouvrier de propreté publique, on constate qu'il y a 97,05 % d'ouvriers pour 2,95 % d'ouvrières.

A. Utilisation genrée des infrastructures à Bruxelles-Propreté

Secteurs	Effectif OPP féminin
BEMPT - COLLECTE PORTE A PORTE 10H00	6
BEMPT - COLLECTE PORTE A PORTE 6H00	2
BEMPT - COLLECTE PORTE A PORTE 6H30	2
BEMPT - NETTOIEMENT MATIN	5
BEMPT DECHETS VERTS ET ORGANIQUES	7
BEMPT SELECTIVE MECANISEE PM	2
BERCHEM (nettoielement) P.M.	3
DUCALE AM	3
MONNOYER NETTOIEMENT 5H	15
MONNOYER NETTOIEMENT PM (4jours)	14

Secteurs — Sectoren	Casiers — Lockers	Douches — Douches	Effectif AM — Personeel AM	Taux de remplissage AM — Bezettingsgraad AM	Effectif PM — Personeel PM	Taux de remplissage PM — Bezettingsgraad PM	Taux de remplissage AM+PM — Bezettingsgraad AM+PM
Bempt - Bempt	59	2	15	25%	9	15%	41%
Berchem - Berchem	36	3	0	0%	3	8%	8%
Ducale - Ducale	26	2	3	12%	0	0%	12%
Monnoyer - Monnoyer	62	7	15	24%	14	23%	47%
NOH - NOH	1	1	0	0%	0	0%	0%
Meudon - Meudon	17	2	0	0%	0%	0%	0%
Molenbeek - Molenbeek	17	1	0	0%	0%	0%	0%
Schaerbeek - Schaarbeek	-	-	-	-	-	-	-
Triomphe - Triomf	-	-	-	-	-	-	-

Les données genrées du plan de personnel ont été croisées avec l'aménagement des secteurs de collecte et de nettoyage de l'Agence. L'objectif était d'arriver à déterminer avec précision le taux d'occupation des aménagements spécifiques mis en place à l'Agence pour accueillir des ouvrières de propreté publique.

Sur les 9 secteurs d'activité de l'Agence, 7 secteurs ont été équipés de casiers et de douches permettant aux agentes de remplir leur obligation de prendre une douche en fin de service, dans une fonction de contact avec des déchets.

Aantal WOR	31/12/2021
	97.05%
Vrouwen	67
	2.95%
Totaal	2276

Van de 2.831 personeelsleden zijn er 92,68 % mannen en 7,32 % vrouwen.

Wanneer deze gegevens worden vergeleken met de bezetting van deze posten in de sectoren, en meer bepaald in de graad van werkvrouw van openbare netheid, wordt vastgesteld dat er 97,05 % werkmannen en 2,95 % werkvrouwen zijn.

A. Gendergebruik van de infrastructuur bij Net Brussel

Sectoren	Vrouwelijk WOR personeel
BEMPT – HUIS-AAN-HUISOPHALING 10H00	6
BEMPT - HUIS-AAN-HUISOPHALING 6H00	2
BEMPT - HUIS-AAN-HUISOPHALING 6H30	2
BEMPT – REINIGING OCHTEND	5
BEMPT TUINAFVAL EN OR-GANISCH AFVAL	7
BEMPT GEMECHANISEERDE SELECTIEVE PM	2
BERCHEM (reiniging) PM	3
DUCALE AM	3
MONNOYER REINIGING 5H	15
MONNOYER REINIGING PM (4 dagen)	14

De gendergegevens uit het personeelsplan zijn vergeleken met de inrichting van de ophaal- en reinigungssectoren van het Agentschap. Het doel was de precieze bezettingsgraad te bepalen van de specifieke voorzieningen bij het Agentschap voor de werkvrouwen van openbare netheid.

Van de 9 activiteitensectoren van het Agentschap waren er 7 uitgerust met lockers en douches, zodat vrouwelijke personeelsleden aan het einde van hun dienst konden voldoen aan hun verplichting om te douchen, in een functie waarbij er contact met afval is.

Les horaires des agentes étant répartis en des pauses horaires du matin (AM), ou de l'après-midi (PM), il est intéressant de se concentrer sur le taux de remplissage de ces aménagements au regard de la présence effective de ces agentes dans les secteurs.

Si les secteurs de NOH, de Molenbeek, de Meudon et de Berchem sont peu ou pas occupés par des agentes féminines, on constate que les secteurs de Ducale (12 %), du Bempt (41 %) et de Monnoyer (47 %) démontrent un meilleur taux d'occupation des douches et des casiers, toutes pauses horaires confondues.

Étape 2 : analyse

Au regard des chiffres présentés, un énorme écart est constaté au regard de la proportion femmes-hommes au sein des membres du personnel opérationnel de l'Agence, et plus spécifiquement dans la fonction d'ouvrière et d'ouvrier de propreté publique.

Des efforts conséquents ont été fournis par l'Agence pour équiper les secteurs de casiers et de douches femmes. Ces aménagements, combinés à la mise en place de pratiques inclusives pour procéder au recrutement de femmes au sein de l'Agence se heurtent à des réalités de terrain et des difficultés à affecter ces agentes dans les secteurs où des vestiaires et des douches femmes ont été créés.

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

Afin de pérenniser les actions déjà entreprises pour augmenter le bassin d'agentes au sein de l'Agence et garantir que les aménagements déjà mis en place soient bien optimisés et rentabilisés, il convient de prendre des mesures rapides afin de :

- Garantir le maintien à l'emploi des agentes de terrain de Bruxelles-Propreté ;
- Encourager le développement des aménagements en termes d'infrastructure permettant d'accueillir des ouvrières de propreté publique.

Étape 4 : plan d'action

Action principale : mise en place d'un GT (groupe de travail) réunissant des membres des quatre services concernés : infra, opérationnel, SIPP et RH ;

1. Première mission du GT : Vérifier l'existence et l'occupation des vestiaires et douches dans les secteurs :
 - i) Analyse quantitative : Croiser les données liées au bâtiments des secteurs (données infra) avec

Aangezien de uurroosters van de werknemers zijn verdeeld in ochtend- (AM) en middagshiften (PM), is het interessant te kijken naar de bezettingsgraad van deze voorzieningen in relatie tot de daadwerkelijke aanwezigheid van deze werknemers in de sectoren.

Terwijl de sectoren NOH, Molenbeek, Meudon en Berchem weinig of niet door vrouwelijke personeelsleden worden bezet, vertonen de sectoren Ducale (12 %), Bempt (41 %) en Monnoyer (47 %) een betere bezettingsgraad van de douches en lockers, in alle shiften.

Fase 2 : analyse

In de voorgestelde cijfers wordt een enorm verschil vastgesteld in de verhouding mannen-vrouwen bij de operationele personeelsleden van het Agentschap, en meer specifiek in de functie van werkvrouw van openbare netheid.

Het Agentschap heeft aanzienlijke inspanningen geleverd om de sectoren uit te rusten met lockers en douches voor vrouwen. Deze aanpassingen, in combinatie met de invoering van inclusieve praktijken voor de aanwerving van vrouwen bij het Agentschap, stuiten op terreinrealiteiten en op moeilijkheden om deze werknemers in te delen in de sectoren waar kleedkamers en douches voor vrouwen zijn voorzien.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Om de reeds ondernomen acties te bestendigen om het aantal vrouwelijke personeelsleden bij het Agentschap op te trekken en ervoor te zorgen dat de reeds ingevoerde faciliteiten goed geoptimaliseerd en gerentabiliseerd worden, moeten er snel maatregelen worden genomen om

- Zorgen dat de vrouwelijke terreinmedewerksters van Net Brussel aan de slag blijven ;
- De ontwikkeling van infrastructuurvoorzieningen voor werkvrouwen van openbare netheid aanmoedigen.

Fase 4 : actieplan

Belangrijkste actie : oprichting van een WG (werkgroep) met leden van de vier betrokken diensten : infra, operationeel, IDPB en HR ;

1. Eerste taak van de WG : nagaan of er in de sectoren kleedkamers en douches aanwezig zijn en of deze bezet zijn :
 - i) Kwantitatieve analyse : de gegevens over de gebouwen van de sectoren (infragegevens) en de

l'occupation réelle des vestiaires / douches H/F (données fournies par l'opérationnel)

- ii) Analyse quantitative : où se posent des problèmes d'occupation et pourquoi ?
 - iii) Identifier les secteurs qui ne sont pas équipés de vestiaires H et F.
2. Deuxième mission du GT : Identifier les problèmes que rencontrent les RH lors de l'entrée en fonction des nouveaux et nouvelles membres du personnel : affectation dans les secteurs, manque de douches/vestiaires dans le secteur d'affectation, etc.
 3. Troisième mission du GT : Formulation d'un plan d'action à court terme : action visant recrutement visant à remplir des vestiaires femmes inoccupés en priorité, etc.
 4. Quatrième mission du GT : Suivi de la mise en œuvre des actions.

Étape 5 : suivi et monitoring

Timing : 2023-2024 et intégration continue de l'action (notamment via les plans diversité de l'Agence)

Indicateurs :

- Amélioration du taux de remplissage des vestiaires femmes existants ;
- Augmentation du nombre de femmes entrant en fonction dans les secteurs.

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

Le plan précédent contenait des actions qui ont été entamées et reprises pour la plupart dans le plan d'action diversité (en cours de préparation) 2023-2024.

III. 17. Innoviris – Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles

AB 02.001.38.12.3132

AB 02.001.19.01.3122

AB 02.002.34.07.3300

Intitulé :

Subventions de fonctionnement aux entreprises pour des actions de recherche industrielle (article 14 de l'ordonnance du 26 mars 2009), développement pré-concurrentiel, développement expérimental (article 15 de l'ordonnance du 26 mars 2009), innovation de procédé et d'organisation de services (article 16 de l'ordonnance

feitelijke bezetting van de kledkamers/douches M/V (gegevens verstrekt door de operationele diensten) naast elkaar leggen.

- ii) Kwantitatieve analyse : waar zijn er bezettingsproblemen en waarom ?
 - iii) De sectoren identificeren die niet over kledkamers M & V beschikken.
2. Tweede taak van de WG : nagaan met welke problemen de HR wordt geconfronteerd wanneer nieuwe werknemers en werkneemsters in dienst treden : indeling in de sectoren, gebrek aan douches/kledkamers in de sector van dienstaanwijzing, enz.
 3. Derde taak van de WG : formulering van een actieplan op korte termijn : wervingsactie om onbezette vrouwenkledkamers prioritair te vullen, enz.
 4. Vierde taak van de werkgroep : follow-up van de uitvoering van de acties.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Timing : 2023-2024 en continue integratie van de actie (met name via de diversiteitsplannen van het Agentschap)

Indicatoren :

- Verbetering van de bezettingsgraad van de bestaande vrouwenkledkamers ;
- Optrekking van het aantal vrouwen die in de sectoren in functie treden.

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

Het vorige plan bevatte acties die zijn opgezet en grotendeels zijn hernomen in het actieplan diversiteit (in voorbereiding) 2023-2024.

III. 17. Innoviris – Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel

BA 02.001.38.12.3132

BA 02.001.19.01.3122

BA 02.002.34.07.3300

Naam/titel van de allocatie :

Werkingsubsidies aan ondernemingen voor acties omtrent industrieel onderzoek (artikel 14 van de ordonnantie van 26 maart 2009),preconcurrentiële ontwikkeling, experimentele ontwikkeling (artikel 15 van de ordonnantie van 26 mars 2009), proces- en organisatie-innovatie op het gebied van diensten (artikel 16 van

du 26 mars 2009); Subventions de fonctionnement à des PME pour les programmes cofinancés par l'UE.

Subventions de fonctionnement aux entreprises publiques non consolidées pour les projets de recherche industrielle (art. 13 del'OPRDI), de développement expérimental (art. 14 de l'OPRDI) ou d'innovation de procédé et d'organisation (art. 15 de l'OPRDI), dans le cadre ou non de programmes européens (art. 25 de l'OPRDI)

Subventions de fonctionnement aux ASBL pour des actions de recherche (y compris les actions de recherches collectives et de guidance technologique), de développement, de démonstration et de valorisation dans le domaine de la recherche scientifique (y compris celles cofinancées par l'UE).

Direction concernée : Direction scientifique

Personnes responsables :

- Vautrin Nicolas, Team leader, Industrial Research and Innovation,
nvautrin@Innoviris.brussels

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

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

La récente analyse de la série Brussels Innovation Insights (Bogaerts, 2019) illustre par des chiffres que Bruxelles est une plaque tournante du capital humain en matière de RDI. Sur l'ensemble des personnes qui

de ordonnantie van 26 maart 2009); Werkingssubsidies aan KMO's voor de programma's gefinancierd door de EU.

Naam/titel van de allocatie: Werkingssubsidies aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven voor projecten van industrieel onderzoek (art. 13 van de OBOOI), experimentele ontwikkeling (art. 14 van de OBOOI) of proces- en organisatie-innovatie (art. 15 van de OBOOI), al dan niet in het kader van Europese programma's (art. 25 van de OBOOI).

Naam/titel van de allocatie: Werkingssubsidies aan vzw's voor acties in verband met onderzoek (inclusief acties inzake het collectief onderzoek en de technologische sturing), ontwikkeling, demonstratie en valorisatie op het vlak van het wetenschappelijk onderzoek (inclusief deze medegefinancierd door de EU).

Directie: Wetenschappelijk directie

Verantwoordelijke persoon:

- Vautrin Nicolas, Team leader, Industrial Research and Innovation,
nvautrin@Innoviris.brussels

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

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

De recente analyse van de reeks Brussels Innovation Insights (Bogaerts, 2019) illustreert met cijfers dat Brussel een menselijk kapitaalcentrum voor OOI is. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken,

travaillent dans la Région de Bruxelles-Capitale, 1,8 % travaillent dans la R&D. Avec une part de 40 %, les femmes y constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans le personnel de R&D, cette part est même légèrement inférieure, à savoir de 37 %.

Avec 4 267 doctorants inscrits dans les universités bruxelloises, un quart des doctorants inscrits en Belgique travaillent au sein de la région. La répartition hommes-femmes y est presque égale (48 % de femmes en 2017).

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

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

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

Lorsque c'était possible et lorsque des données étaient disponibles, un premier monitoring interne a récemment été lancé. Une première analyse des programmes de recherche stratégique (universités et écoles supérieures) a ainsi montré qu'entre 2012 et 2018, la représentation des femmes a globalement augmenté. Les chiffres détaillés des

werkt 1,8 % in onderzoek en ontwikkeling (R&D). Met een aandeel van 40 % zijn vrouwen een ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van de onderzoekers in het R&D-personeel, is dit aandeel nog iets lager, namelijk 37 %.

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

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

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

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

Waar mogelijk en waar gegevens beschikbaar waren, is onlangs een eerste interne monitoring gestart. Een eerste analyse van strategische onderzoeksprogramma's (universiteiten en hogescholen) heeft aangetoond dat de totale vertegenwoordiging van vrouwen tussen 2012 en 2018 is toegenomen. Gedetailleerde cijfers voor

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

Étape 2 : analyse

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

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

Dans le contexte de la volonté à procéder à un monitoring *ex ante* des équipes de projet et des programmes en matière de genre, l'intégration d'un champ « sexe » dans tous les formulaires de soumission en ligne est une nécessité, ainsi que la création d'un champ lié dans la base de données. Actuellement, Innoviris n'a pas de politique de développement dans le domaine concernant la représentation des hommes et des femmes dans les projets de RDI. L'importance d'accorder de l'attention à ces aspects est de plus en plus reconnue. Un article récent de Tannenbaum et al (2019) sur le sexe et l'analyse de genre dans Nature indique que « l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans la conception expérimentale a permis des avancées dans de nombreuses disciplines, telles que l'amélioration du traitement des maladies cardiaques et la compréhension de l'impact sociétal des biais algorithmiques. » Les chercheur.euse.s indiquent que l'analyse de genre contribue à promouvoir les découvertes scientifiques, à améliorer l'efficacité expérimentale et à permettre l'égalité sociale. L'idée, c'est qu'en tenant compte du sexe, par exemple, il est plus probable que des effets significatifs seront découverts, que des écarts inexplicables seront identifiés et que le nombre total des expérimentations nécessaires pour déterminer les tendances ou faire des découvertes innovantes sera réduit. En outre, de nombreuses preuves montrent que, dans le passé, en raison de la participation insuffisante des femmes, de nombreuses innovations ont été développées

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

Fase 2 : analyse

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

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In het kader van de bereidheid om vooraf toezicht te houden op projectteams en programma's met betrekking tot gender, is de opname van een genderveld in alle online-indieningsformulieren een noodzaak, evenals het creëren van een gelinkt veld in de database. Op dit moment heeft Innoviris geen ontwikkelingsbeleid op het gebied van gendervetegenwoordiging in OOI-projecten. Het belang van aandacht voor deze aspecten wordt steeds meer erkend. Een recent artikel van Tannenbaum e.a. (2019) over seks en genderanalyse in de natuur stelt dat « de integratie van seks en genderanalyse in experimenteel ontwerp heeft geleid tot vooruitgang in vele disciplines, zoals een betere behandeling van hartziekten en het begrijpen van de maatschappelijke impact van algoritmische vooroordelen. » Onderzoekers zeggen dat genderanalyse helpt bij het bevorderen van wetenschappelijke ontdekkingen, het verbeteren van de experimentele efficiëntie en het mogelijk maken van sociale gelijkheid. Het idee is dat door rekening te houden met bijvoorbeeld het geslacht, het waarschijnlijker is dat er significante effecten zullen worden ontdekt, onverklaarbare hiaten zullen worden geïdentificeerd en het totale aantal experimenten dat nodig is om trends te bepalen of innovatieve ontdekkingen te doen, zal worden verminderd. Bovendien is er ruimschoots bewijs dat in het verleden, vanwege de ontoereikende participatie van vrouwen, veel innovaties zijn ontwikkeld en op de markt zijn gebracht als zijnde ongunstig voor vrouwen. Veiligheidsgordels en

et commercialisées comme étant défavorables aux femmes. La ceinture de sécurité et l'airbag en sont des exemples. Les biais de genre dans les algorithmes - généralement mis au point par des ingénieurs blancs de sexe masculin - sont également de plus en plus souvent dénoncés par les médias.

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

Étape 4 : plan d'action

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

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

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

Actuellement, le Conseil de la Politique Scientifique, sous la direction d'experts du tissu bruxellois de la recherche, du développement et de l'innovation et avec la coopération d'Innoviris, travaille sur un avis pour l'élaboration opérationnelle de la politique institutionnelle de genre d'Innoviris. Ils font une distinction entre les actions à court, moyen et long terme. Elles serviront de base à la définition de nouveaux objectifs et actions dans le cadre du plan opérationnel Innoviris 2022, plus particulièrement dans le cadre de l'objectif stratégique 8 « Intégrer une dimension d'égalité des chances dans la politique de soutien à la R&I ».

Étape 5 : suivi et monitoring

Dans la suite du développement de ces chantiers, Innoviris s'appuiera sur sa participation au projet Européen

airbags zijn daar voorbeelden van. Gendervooroordelen in algoritmen - meestal ontwikkeld door blanke mannelijke ingenieurs - worden ook steeds vaker door de media aan de kaak gesteld.

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

Fase 4 : actieplan

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

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

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

Op heden werkt de Raad van Wetenschapsbeleid, onder deskundige begeleiding van experten uit het Brusselse onderzoeks- ontwikkelings- en innovatieweefsel en met samenwerking van Innoviris aan een advies voor de operationele uitwerking van het institutioneel genderbeleid van Innoviris. Zij maken een onderscheid tussen korte, middellange en lange termijnacties. Deze zullen als basis dienen voor het vastleggen van nieuwe doelstellingen en acties binnen het operationeel plan 2022 van Innoviris, meer bepaald in het kader van Strategische doelstelling 8 « In het steunbeleid voor O&I is een dimensie van gelijke kansen geïntegreerd ».

Fase 5 : opvolging en monitoring

Bij de verdere ontwikkeling van deze projecten zal Innoviris voortbouwen op zijn deelname aan het Europese

Pro-Ethics. En collaboration avec d'autres agences de l'innovation et des experts internationaux, Innoviris examine la possibilité de prendre des mesures ciblées en matière de genre. L'attention sera donc attirée sur un biais de genre inhérent à l'évaluation des projets de recherche, ainsi que sur le sens ou l'absurdité de la soi-disant discrimination positive, la composition équilibrée des équipes de recherche et des jurys, etc. Sur la base des résultats de ce projet, Innoviris envisagera des mesures supplémentaires appropriées pour garantir une politique de genre encore plus intègre, éthique et scientifiquement fondée.

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

Politique institutionnelle

Depuis 2022, Innoviris a développé la politique institutionnelle, comme indiqué, sous la forme d'un plan d'égalité des genres, également une exigence dans le cadre de l'obtention de financements pour Horizon Europe. Le plan est public et peut être consulté en ligne sur le site web d'Innoviris : <https://Innoviris.brussels/fr/plan-egalite-des-genres>. Il est en partie fondé sur les recommandations du Conseil de la politique scientifique, qui représente toutes les principales parties prenantes de l'écosystème de la recherche et de l'innovation.

Traduit au niveau opérationnel, dans le cadre du plan opérationnel annuel d'Innoviris, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre.

Suivi de l'évaluation du projet

Un meilleur suivi des statistiques sur le genre a été mis en place. Pour la période 2019-2020, une analyse a été réalisée sur les répartitions par sexe au sein des jurys chargés de l'évaluation des projets de l'unité de recherche industrielle. Les femmes expertes sont clairement sous-représentées et moins enclines à accepter l'invitation à participer à un jury :

	2019	2020	2021
% de femmes – invitations jury cellule recherche industrielle	25	15	tbc
% de femmes – invitations jury cellule recherche stratégique	33	36	tbc
% de femmes – participantes cellule recherche industrielle	26	17	tbc
% de femmes – participantes cellule recherche stratégique	30	33	tbc

Ces dernières années, des formations spécifiques ont été organisées pour sensibiliser/éduquer le personnel et les cadres à l'égalité des sexes et aux préjugés sexistes inconscients. Elle a été organisée par l'administration

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

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

Institutioneel beleid

Sinds 2022 heeft Innoviris het institutioneel beleid, zoals aangegeven, ontwikkeld in de vorm van een Gender Equality Plan of Gendergelijkheidsplan, eveneens een vereiste in het kader van het bekomen van financiering voor Horizon Europe. Het plan is publiek en te consulteren online op de website van Innoviris : <https://Innoviris.brussels/nl/gendergelijkheidsplan>. Dit is deels gebaseerd op de aanbevelingen van de Raad voor het Wetenschapsbeleid, dewelke alle belangrijke stakeholders in het Onderzoeks- en Innovatie-ecosysteem vertegenwoordigt.

Doorvertaald naar het operationeel niveau, in het kader van het jaarlijks operationeel plan van Innoviris, werden een aantal acties op de rails gezet.

Monitoring van projectevaluatie

Een beter toezicht op genderstatistieken werd opgezet. Voor de periode 2019-2020 werd een analyse gemaakt van de genderverdelingen binnen de jury's die instaan voor de projectevaluatie van de cel industrieel onderzoek. Vrouwelijke experten blijken duidelijk ondervertegenwoordigd en minder geneigd tot het aanvaarden van de uitnodiging tot deelname aan een jury :

	2019	2020	2021
% vrouwen – jury-uitnodigingen cel industrieel onderzoek	25	15	tbc
% vrouwen – jury-uitnodigingen cel strategisch onderzoek	33	36	tbc
% vrouwen – jurydeelnames cel industrieel onderzoek	26	17	tbc
% vrouwen – jurydeelnames cel strategisch onderzoek	30	33	tbc

In de afgelopen jaren is een specifieke opleiding georganiseerd met het oog op de bewustmaking/opleiding van personeel en managers inzake gendergelijkheid en onbewuste gendervooroordelen. Deze werd georganiseerd

régionale compétente equal.brussels. En même temps, nos conseillers scientifiques internes ont rempli un test d'égalité des chances pour tous les projets dont le budget est supérieur à 30 000 euros, dans lequel ils doivent réfléchir aux aspects sensibles à la diversité dans les projets.

D'ici l'année prochaine, une analyse des aspects de l'évaluation qui sont « disturbing » au niveau du genre et de la diversité sera effectuée, sur la base de laquelle des recommandations seront faites pour des mesures ciblées, et par la suite une procédure d'évaluation des projets plus sensible au genre sera introduite. Elle examinera également comment faire en sorte que davantage de femmes acceptent les invitations aux jurys de sélection.

Dimension de genre dans les projets de recherche et d'innovation

En 2022, le prix Woman Award in Technology and Science (WATS) sera à nouveau décerné. Ce concours a ouvert de nombreuses portes aux précédents lauréats (également au niveau international). Par exemple, Lieve Lambrechts, lauréate du prix en 2018, a été incluse comme modèle dans « Les femmes les plus inspirantes de la tech en Belgique ».

En outre, depuis plus de trois ans, une attention particulière est accordée à la dimension de genre dans les actions de promotion des sciences financées par Innoviris. Une section sur le genre a été intégrée dans les formulaires de demande, et les projets qui pourraient avoir un impact négatif sur l'équilibre entre les sexes ne sont plus financés.

L'attention portée à la dimension de genre dans la promotion des sciences sera poursuivie dans toutes les actions, conformément aux stratégies mentionnées ci-dessus. Par ailleurs, la faisabilité d'un système de récompense pour les projets répondant à notre appel de promotion des sciences (appel STEM) est en cours d'évaluation : les projets proposant une perspective de genre spécifique et originale recevraient une évaluation plus favorable. En outre, cette année, pour la première fois, des experts en matière de genre seront impliqués dans l'évaluation des projets de promotion des sciences, en particulier pour ceux identifiés comme ciblant le genre et la diversité.

Le futur Cité des Sciences (un centre de didactique et d'expérience scientifique) qui sera développé dans les années à venir à la gare de l'Ouest aura également un rôle important à jouer à cet égard en intégrant activement une offre d'éducation et de communication scientifique intégrant la dimension du genre.

Le suivi *ex ante* du genre des équipes de projet de recherche et d'innovation de la cellule industrielle et de ses

door de bevoegde gewestelijke administratie equal.brussels. Tegelijkertijd vullen onze interne wetenschappelijke adviseurs al jaren een gelijkkansentoets in voor alle projecten met een budget van meer dan 30.000 euro, waarin ze moeten reflecteren over diversiteitsgevoelige aspecten in projecten.

Tegen volgend jaar zal een analyse worden uitgevoerd van de gender/diversiteitsversturende aspecten bij de evaluatie, op basis waarvan aanbevelingen zullen worden gedaan voor gerichte maatregelen, en vervolgens een meer gendergevoelige projectevaluatieprocedure zal worden ingevoerd. Voorts zal worden nagegaan hoe ervoor kan worden gezorgd dat meer vrouwen op de uitnodigingen voor de jury's ingaan.

Genderdimensie in onderzoeks- en innovatieprojecten

In 2022 wordt de Woman Award in Technology and Science (WATS) opnieuw uitgereikt. Deze wedstrijd heeft voor de vorige winnaars vele deuren geopend (ook op internationaal niveau). Zo is Lieve Lambrechts, laureate van de award in 2018, opgenomen als rolmodel in « The most inspiring women in tech in Belgium ».

Verder wordt sinds meer dan drie jaar aandacht besteed aan het genderaspect bij de Innoviris gefinancierde acties inzake wetenschapspromotie. Een gender luik is geïntegreerd in de aanvraagformulieren, en zo worden projecten die een negatief effect kunnen hebben op het genderevenwicht niet langer gefinancierd.

De aandacht voor het genderaspect bij wetenschapspromotie zal in alle acties worden voortgezet overeenkomstig de hierboven vermelde strategieën. Voorts wordt momenteel de haalbaarheid geëvalueerd van een beloningssysteem voor projecten die ingaan op onze oproep tot wetenschapspromotie (STEM-call) : projecten die een specifiek en origineel genderperspectief voorstellen, zouden een gunstiger beoordeling krijgen. Voorts zullen dit jaar voor het eerst genderdeskundigen worden betrokken bij de evaluatie van de projecten rond wetenschapspromotie, met name voor projecten die zijn aangemerkt als gericht op gender & diversiteit.

Het toekomstige Wetenschapsdorp (een centrum voor wetenschapsdidactiek en -ervaring) die in de komende jaren zal worden ontwikkeld aan het Weststation, heeft in dit verband ook een belangrijke rol te spelen door een gendermainstreamed aanbod van wetenschapseducatie en -communicatie actief te integreren.

Voor de monitoring vooraf inzake gender van Onderzoek en innovatie projectteams van de industriële cel en haar

programmes nécessite l'inclusion d'un champ « genre » dans tous les formulaires de soumission en ligne et la création d'un champ lié dans la base de données. Une analyse de faisabilité de l'intégration des champs M/V/X dans les formulaires sera réalisée - en tenant compte, notamment, du cadre du GDPR - et le suivi des consultations régionales sur la collecte des données personnelles sera assuré.

Lors de la soumission des projets, il est demandé en permanence aux porteurs de projet si le thème et/ou les résultats du projet peuvent contribuer à la discrimination de personnes (directement ou indirectement concernées par celui-ci) en raison de leur sexe et de leur identité et expression de genre (en plus de l'origine ethnique et culturelle, de l'orientation sexuelle et de l'origine et de la situation sociales). Si tel est le cas, il leur est demandé de le justifier. Un objectif à court terme est d'aborder les propositions de projet présentant une éventuelle sensibilité aux questions de genre lors de l'évaluation en ce qui concerne les effets (indésirables) dans le processus et les résultats de la recherche. Dans cette optique, une formation générale sur l'éthique dans la R&I a été organisée en 2021, qui était obligatoire pour les évaluateurs internes des projets et ouverte aux autres parties intéressées.

La dimension de genre dans les programmes de financement est un thème politique essentiel qui peut être intégré depuis la conceptualisation des programmes et des appels jusqu'à la soumission des projets. Il s'agit d'une question transversale qui peut constituer un goulot d'étranglement pour l'accès et la participation aux programmes de recherche et d'innovation. L'élaboration d'une politique interne peut s'inspirer de celle d'autres organismes de financement. Dans un premier temps, en 2022, les lignes directrices relatives au prolongement des projets seront harmonisées, en tenant compte de l'égalité des chances.

Enfin, Innoviris contribue également au plan régional LGBTQIA+, et dans ce cadre s'engage à mieux impliquer les représentants de ces groupes dans les appels d'Innoviris, par le biais de campagnes de communication ciblées auprès de la communauté locale.

III. 18. Bureau bruxellois de la planification

AB 02 001 08.02 1221

Intitulé : Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Direction concernée : IBSA de perspective.brussels

Processus ou politique : cabinet Sven Gatz

Personnes responsables :

programma's is het noodzakelijk dat in alle online-indieningsformulieren een veld « gender » wordt opgenomen en dat in de gegevensbank een daaraan gekoppeld veld wordt gecreëerd. Er zal een haalbaarheidsanalyse van de integratie van M/V/X-velden in de formulieren worden uitgevoerd - waarbij met name rekening zal worden gehouden met het GDPR-kader - en er zal worden gezorgd voor de follow-up van gewestelijk overleg over het verzamelen van persoonsgegevens.

Bij het indienen van de projecten wordt de projectdragers blijvend gevraagd of het thema en/of de resultaten van het project kunnen bijdragen tot discriminatie van personen (die er direct of indirect door worden geraakt) op grond van geslacht en genderidentiteit en -expressie (naast ethische en culturele afkomst, seksuele geaardheid en sociale afkomst en situatie). Indien dit het geval is, wordt hen gevraagd dit te rechtvaardigen. Een doelstelling op korte termijn is om projectvoorstellen met mogelijke gendergevoeligheden tijdens de evaluatie aan te spreken op (ongewenste) effecten in het onderzoeksproces en de onderzoeksresultaten. In dit licht werd in 2021 een algemene opleiding over ethiek op het gebied van O&I georganiseerd, die verplicht was voor interne projectevaluatoren en openstond voor andere belangstellenden.

De genderdimensie in financieringsregelingen is een essentieel beleidsthema dat kan worden geïntegreerd vanaf de conceptualisering van programma's en oproepen tot het indienen van projecten. Het is een thema dat dwars door alle andere aspecten heen loopt en een knelpunt kan zijn voor de toegang tot en deelname aan O&I-programma's. De ontwikkeling van een intern beleid kan worden geïnspireerd door dat van andere financieringsagentschappen. Als eerste stap zullen in 2022 de richtlijnen rond de verlenging van projecten worden geharmoniseerd, rekening houdend met gelijke kansen.

Verder, als laatste, draagt Innoviris ook bij aan het gewestelijk LGBTQIA+ plan, en engageert zich in dit kader om vertegenwoordigers van deze groepen beter te betrekken bij de Innoviris-oproepen, via gerichte communicatiecampagnes naar de lokale gemeenschap.

III. 18. Brussels Planningsbureau

BA 02 001 08.02 1221

Benaming : Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en Analyse, betaald binnen de overheidsinstellingen

Betrokken directie : BISA van perspective.brussels

Proces of beleid : kabinet Sven Gatz

Verantwoordelijke personen :

- Astrid Romain, Directrice de l'IBSA, aromain@perspective.brussels

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

Faisant suite au premier exercice d'analyse gender budgeting de 2021, qui avait porté sur les dépenses générales du département Stratégie Territoriale, il a été décidé de porter l'analyse de 2022 sur les dépenses de trois autres départements. La diversité de projets portés par les trois départements peut s'analyser comme un ensemble cohérent par le prisme des marchés publics, puisque l'ensemble des dépenses ont comme caractéristique de porter sur l'exécution de marchés de services par des prestataires extérieurs.

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

La prise en compte de la dimension de genre est examinée pour une sélection de marchés publics de services liquidés en 2022⁽⁶⁾ sur l'AB 02 001 0802 1221. Il s'agit de :

- l'accord cadre de soutien scientifique et méthodologique et les dix marchés subséquents payés en 2022 ;
- et la convention Dynam.

Une récolte d'information harmonisée a été effectuée au travers d'une matrice d'analyse approfondie.

Annexe 1 : liste des marchés publics attribués depuis le début de l'année 2022 par l'IBSA considéré dans l'analyse gender budgeting

(6) Cela signifie que certains marchés publics repris dans le champ de cette analyse ont été lancés et attribués avant 2022.

- Astrid Romain, directrice van het BISA, aromain@perspective.brussels

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

In aansluiting op de eerste analyseoefening gender budgeting van 2021, die betrekking had op de algemene uitgaven van het departement Territoriale Strategie, werd beslist om de analyse van 2022 toe te spitsen op de uitgaven van drie andere afdelingen. De diversiteit van de projecten die door de drie departementen worden uitgevoerd, kan als een samenhangend geheel worden geanalyseerd door het prisma van overheidsopdrachten, aangezien alle uitgaven het kenmerk hebben dat ze betrekking hebben op de uitvoering van opdrachten voor diensten door externe dienstverleners.

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

De inaanmerkingneming van de genderdimensie wordt onderzocht voor een selectie van overheidsopdrachten voor diensten, die in 2022 worden aangerekend⁽⁶⁾ op BA 02 001 0802 1221. Het gaat om :

- de raamovereenkomst voor wetenschappelijke en methodologische ondersteuning en de tien volgende opdrachten die in 2022 worden betaald ;
- en de DynaM-overeenkomst.

Er werd geharmoniseerde informatie verzameld aan de hand van een grondige analysematrix.

Bijlage 1 : Lijst van de overheidsopdrachten die sinds het begin van 2022 door het BISA zijn gegund en in aanmerking zijn genomen in de gender budgeting analyse

(6) Dit betekent dat sommige van de overheidsopdrachten die in deze analyse zijn opgenomen, vóór 2022 zijn gestart en gegund.

Année budgétaire 2022 (attribué)	Année de paiement	Intitulé du MP
2019	2022	Accord cadre études IBSA – 10 Marchés subséquents : – Eval propreté publique (UCL)-lot3 – Eval Droits enregistrés (ULG)-lot3 – Eval Télétravail (St Louis)-lot3 – Eval priorités partagées (ULG)-lot3 – Eval soutien CA (St Louis)-lot3 – Macrozone (VUB)-lot4 – Decoupage secteur statistique (ULB)-lot4 – 1 Spending reviews (new en 2022) – Steden (ULB)-lot6 – New secteurs stat
2020	2022	Convention Dynam 2020-2022

Étape 2 : analyse

Pour chaque marché public sélectionné, les 3 phases suivantes sont analysées :

- la phase d'élaboration du marché public ;
- la phase d'attribution du marché public ;
- et enfin, la phase d'exécution du marché public.

Des dimensions spécifiques liés à l'intégration de la dimension de genre ont été analysées dans chacune des phases. Celles-ci ont été déterminées à partir du manuel pour l'intégration de la dimension de genre et la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de marchés publics diffusés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes⁽⁷⁾.

Au niveau de l'élaboration des marchés, il ressort de l'analyse des clauses administratives des marchés publics que l'exigence de respect des dispositions légales en matière de non-discrimination apparaît de manière non systématique et peu harmonisée :

- soit dans le formulaire d'offre où une déclaration sur l'honneur du prestataire de respecter les conventions portant sur « l'égalité de traitement et la non-discrimination, Conventions de l'OIT n° 100 et 111 » est indiquée ;
- soit via la mention de l'application de la loi sur le bien-être des travailleurs du 4 août 1996 dans les clauses administratives du CSC.

(7) https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/marches_publics

Begrotings-jaar 2022 (toegewezen)	Betalings-jaar	Titel van de OO
2019	2022	Raamovereenkomst studies BISA - 10 latere opdrachten: – Eval openbare netheid (UCL)- perceel 3 – Eval Registratierechten (ULG)- perceel 3 – Eval Telewerk (St Louis) - perceel 3 – Eval gedeelde prioriteiten (ULG)- perceel 3 – Eval ondersteuning BC (St Louis)- perceel 3 – Macrozone (VUB) - perceel 4 – Opsplitsing statistische sector (ULB) - perceel 4 – 1 bestedingsoverzicht (nieuw in 2022) – Steden (ULB)- perceel 6 – Nieuwe stat sectoren
2020	2022	Dynam-overeenkomst 2020-2022

Fase 2: analyse

Voor elke geselecteerde overheidsopdracht worden de volgende 3 fasen geanalyseerd :

- de uitwerkingsfase van de overheidsopdracht ;
- de gunningsfase van de overheidsopdracht ;
- en tenslotte de uitvoeringsfase van de overheidsopdracht.

In elke fase werden specifieke dimensies in verband met de integratie van de genderdimensie geanalyseerd. Deze werden bepaald op basis van de door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uitgegeven 'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in het kader van overheidsopdrachten'⁽⁷⁾.

Wat de uitwerking van de opdrachten betreft, blijkt uit de analyse van de administratieve bepalingen van de overheidsopdrachten dat de vereiste van de naleving van de wettelijke bepalingen inzake non-discriminatie op een niet-systematische en weinig geharmoniseerde manier naar voren komt :

- hetzij in het offerteformulier waarin een verklaring op erewoord van de dienstverlener is opgenomen betreffende de naleving van de verdragen inzake « gelijke behandeling en non-discriminatie, verdragen van de IAO nrs. 100 en 111 » ;
- hetzij via de vermelding van de toepassing van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers in de administratieve bepalingen van het bestek.

(7) https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming/uitvoering_van_de_wet/overheidsopdrachten

Les motifs d'exclusion ne reprennent pas l'exclusion automatique des soumissionnaires qui ont, par le passé, commis des infractions à la législation sociale pertinente et notamment aux obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau de l'attribution des marchés, les équipes des prestataires des marchés analysés étaient composées d'environ 1/3 de femmes. Le profil des prestataires féminins est variable en termes de responsabilités (junior/senior) et de temps presté. Cette part varie selon l'expertise sollicitée et semble être davantage tributaire de la composition homme/femme du champ d'expertise concerné. La connaissance en matière de genre n'est pas mise en avant dans les profils des prestataires, mais n'était pas non plus directement reprise dans les critères d'attribution. Notons néanmoins que la plupart des centres de recherche sont marqués par une flexibilité des personnes impliquées selon les missions (équipe *ad hoc*) et brassent une expertise généralement plus large.

Au niveau de l'exécution du marché (résultats), les statistiques produites sont toujours ventilées par sexe lorsqu'elles concernent les individus et que la distinction est méthodologiquement possible ou requise dans la méthodologie à appliquer au niveau européen pour élaborer les statistiques bruxelloises comparables. En fonction de l'objet du marché, les recommandations indiquent généralement s'il existe des différences homme/femme et les façons d'en tenir compte.

Aucun marché payé en 2022 n'a directement porté sur des analyses exigeant des méthodologies différenciées au niveau du genre (sondages, groupes de travail, focus groups...).

Aucun marché payé en 2022 ne prévoit directement une communication adaptée homme/femme ni une représentation paritaire des personnes qui communiquent sur les résultats.

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

Pour intégrer davantage la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics, les clauses administratives des marchés publics pourraient explicitement référencer la réglementation à respecter en la matière quand cela est pertinent. Ceci permettrait de garantir que les bénéficiaires des fonds publics s'engagent, au niveau juridique, à respecter la réglementation en vigueur aux niveaux européen, belge et bruxellois. Les critères d'exclusion pourraient aussi être renforcés en stipulant une exclusion automatique des prestataires qui ont, par le passé, commis des infractions par rapport à la législation

De uitsluitingsgronden voorzien niet in de automatische uitsluiting van inschrijvers die in het verleden inbreuken hebben gepleegd op de relevante sociale wetgeving, waaronder de verplichtingen inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Wat de gunning van de opdracht betreft, bestaan de teams van de dienstverleners van de geanalyseerde opdrachten voor ongeveer 1/3 uit vrouwen. Het profiel van vrouwelijke dienstverleners varieert wat betreft de verantwoordelijkheden (junior/senior) en de gewerkte tijd. Dit aandeel verschilt naargelang van de gezochte deskundigheid en lijkt meer afhankelijk te zijn van de man-/vrouwsamenstelling van het betrokken deskundigheidsgebied. De genderkennis wordt niet belicht in de profielen van de dienstverleners, maar was ook niet direct opgenomen in de gunningscriteria. Er wordt echter op gewezen dat de meeste onderzoekscentra worden gekenmerkt door een flexibiliteit van de betrokken personen naargelang van de opdrachten (ad-hoc team) en over het algemeen over een bredere expertise beschikken.

Wat de uitvoering van de opdrachten betreft (resultaten), worden de geleverde statistieken altijd uitgesplitst naar geslacht wanneer zij betrekking hebben op individuen en wanneer het onderscheid methodologisch mogelijk is of wordt vereist in de methodologie die op Europees niveau moet worden toegepast om vergelijkbare Brusselse statistieken op te stellen. Afhankelijk van het voorwerp van de opdracht wordt in de aanbevelingen meestal aangegeven of er gendersverschillen bestaan en hoe daarmee rekening moet worden gehouden.

Geen enkel in 2022 betaalde opdracht hield rechtstreeks verband met analyses waarvoor genderspecifieke methodologieën nodig waren (enquêtes, werkgroepen, focusgroepen...).

Geen enkele in 2022 betaalde opdracht voorziet rechtstreeks in een aan het gender aangepaste communicatie of een gelijke vertegenwoordiging van de personen die de resultaten meedelen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Om de genderdimensie verder in de procedures voor de plaatsing van overheidsopdrachten te integreren, zou in de administratieve bepalingen van de overheidsopdrachten uitdrukkelijk kunnen worden verwezen naar de in dat verband na te leven reglementering, wanneer dat relevant is. Dit zou ervoor zorgen dat de begunstigden van overheidsmiddelen zich juridisch verbinden tot de naleving van de geldende reglementering op Europees, Belgisch en Brussels niveau. De uitsluitingscriteria zouden ook kunnen worden aangescherpt door een automatische uitsluiting in te voeren voor dienstverleners die in het verleden de sociale

sociale. Ceci pourrait se faire par exemple en intégrant dans le formulaire d'offre une disposition qui prévoit une déclaration sur l'honneur.

En ce qui concerne la phase d'attribution, continuer à favoriser l'interdisciplinarité des équipes selon l'objet du marché. Il paraît aussi pertinent de ne pas intégrer au niveau des critères d'attribution une évaluation de la qualité du personnel exécutant sur sa connaissance/expertise de la dimension de genre au vu des niveaux d'expertises spécifiques généralement recherchés. Les marchés analysés démontrent une grande flexibilité dans les équipes des prestataires qui mobilisent l'expertise de genre au sein du bureau d'étude ou du centre de recherche lorsque cela est pertinent pour analyser les enjeux bruxellois demandés.

En ce qui concerne la phase d'exécution du marché :

- il est recommandé de continuer de ventiler les statistiques par sexe quand cela concerne des individus et de demander que les recommandations formulées indiquent s'il existe des différences homme/femme (dimension de genre) dans le domaine du marché et les façons d'en tenir compte
- il est recommandé d'être également attentif lors de la communication des résultats (colloque, conférence, rapport au Gouvernement, interviews dans les médias, etc.) à une représentation équilibrée des hommes et des femmes, quand cela est possible. Des équipes équilibrées permettraient de valoriser les femmes au sein de l'équipe projet, lorsqu'elles y sont sous-représentées.

Étape 4 : plan d'action

- Inclure dans les clauses sociales des CSC une mention administrative en faveur de l'égalité de traitement et de non-discrimination, pour tout marché au-delà d'un certain montant (pilote : Legal)
- Favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes lors de la communication des résultats lorsque cela est possible (chargé de projet, service communication et Codir).
- Proposer des formations de type technique de communication dans les médias pour outiller les agents à communiquer de manière efficace dans les médias (pilote : direction des ressources humaines)

Étape 5 : suivi et monitoring

- Nombre de CSC qui reprennent dans les clauses administratives des dispositions légales harmonisées et systématiques en faveur de l'égalité de traitement et de non-discrimination.

wetgeving hebben overtreden. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren door in het inschrijvingsformulier een bepaling op te nemen betreffende een verklaring op erewoord.

Wat de gunningsfase betreft, moet de interdisciplinariteit van de teams worden blijven aangemoedigd, afhankelijk van het voorwerp van de opdracht. Het lijkt ook passend om in de gunningscriteria geen beoordeling op te nemen van de kwaliteit van het uitvoerend personeel wat betreft hun kennis/expertise van de genderdimensie, gezien de specifieke deskundigheidsniveaus die over het algemeen worden gezocht. Uit de geanalyseerde opdrachten blijkt een grote flexibiliteit van de teams van dienstverleners die binnen het studiebureau of het onderzoekscentrum deskundigheid op het gebied van gender mobiliseren wanneer dit relevant is voor de analyse van de gevraagde Brusselse kwesties.

Wat de uitvoeringsfase van de opdracht betreft :

- wordt aanbevolen om de statistieken naar geslacht te blijven uitsplitsen wanneer het om individuen gaat, en in de aanbevelingen aan te geven of er genderverschillen (genderdimensie) in het kader van de opdracht bestaan en op welke wijze daarmee rekening kan worden gehouden ;
- wordt aanbevolen om ook bij de communicatie van de resultaten (colloquium, conferentie, verslag aan de regering, interviews in de media, enz.) aandacht te besteden aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, waar mogelijk. Door het samenstellen van evenwichtige teams zouden de vrouwen in het projectteam, waar zij ondervertegenwoordigd zijn, kunnen worden gevaloriseerd.

Fase 4 : actieplan

- Invulling fase 4. In de sociale clausules van de bestekken een administratieve vermelding opnemen ten gunste van een gelijke behandeling en non-discriminatie, voor elke opdracht boven een bepaald bedrag (sturende instantie : Legal)
- Waar mogelijk een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de communicatie over de resultaten aanmoedigen (projectverantwoordelijke, communicatieafdeling en directiecomité)
- Opleidingen in mediacommunicatietechnieken aanbieden om het personeel in staat te stellen doeltreffend in de media te communiceren (sturende instantie : personeelsdienst)

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Aantal bestekken waarin geharmoniseerde en systematische wettelijke bepalingen voor gelijke behandeling en non-discriminatie in de administratieve bepalingen zijn opgenomen

- Nombre de formations de type communication dans les médias suivie en interne à perspective et ventilation par sexe des agents ayant suivi cette formation
- Suivi annuel de statistiques sur la composition sexuée des équipes projets qui ont réalisé des interviews ou participé à des colloques/conférences/table ronde

AB 02 004 08 01 1211

Intitulé : Frais généraux de fonctionnement du Service École payé au secteur privé

Direction concernée : Direction générale – Service École

Personne responsable :

- Anne Tréfois, Directrice du Service École, Facilitatrice école, atrefois@perspective.brussels

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

Faisant suite au premier exercice d'analyse gender budgeting de 2021, qui avait porté sur les dépenses générales du département Stratégie Territoriale, il a été décidé de porter l'analyse de 2022 sur les dépenses de trois autres départements. La diversité de projets portés par les trois départements peut s'analyser comme un ensemble cohérent par le prisme des marchés publics, puisque l'ensemble des dépenses ont comme caractéristique de porter sur l'exécution de marchés de services par des prestataires extérieurs.

Le Service École de perspective.brussels est en charge du suivi de dossiers scolaires pour les aspects relevant des compétences de la Région, notamment la planification territoriale, la rénovation urbaine et la prévention.

Il est l'interlocuteur de référence pour le pilotage de l'ensemble des initiatives développées par la Région bruxelloise en soutien à l'Enseignement.

Il exerce ses missions dans plusieurs domaines d'intervention :

- Le soutien à la réalisation de projets d'équipements scolaires ;
- Le monitoring de l'offre et de la demande scolaire ;
- La qualité des infrastructures scolaires et l'amélioration des équipements ;
- L'intégration urbaine dans la ville : les Contrats École ;
- Le soutien à l'accrochage scolaire et la lutte contre la ségrégation scolaire ;

- Aantal intern bij Perspective gevolgd mediacommunicatieopleidingen en uitsplitsing naar geslacht van het personeel dat deze opleiding heeft gevolgd
- Jaarlijkse opvolging van de statistieken over de gendersamenstelling van de projectteams die interviews hebben afgenomen of hebben deelgenomen aan colloquia/conferenties/rondetafelgesprekken

BA 02 004 08 01 1211

Benaming : Algemene werkingskosten van de dienst Scholen, betaald binnen de privé-sector

Betrokken directie : Algemene directie - dienst Scholen

Verantwoordelijke :

- Anne Tréfois, Directeur van de dienst Scholen, Schoolfacilitator atrefois@perspective.brussels

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

In aansluiting op de eerste analyseoefening gender budgeting van 2021, die betrekking had op de algemene uitgaven van het departement Territoriale Strategie, werd beslist om de analyse van 2022 toe te spitsen op de uitgaven van drie andere afdelingen. De diversiteit van de projecten die door de drie departementen worden uitgevoerd, kan als een samenhangend geheel worden geanalyseerd door het prisma van overheidsopdrachten, aangezien alle uitgaven het kenmerk hebben dat ze betrekking hebben op de uitvoering van opdrachten voor diensten door externe dienstverleners.

De dienst Scholen van perspective.brussels volgt de schooldossiers op voor de aspecten die onder de bevoegdheden van het Gewest vallen, waaronder ruimtelijke planning, stadsvernieuwing en preventie.

De dienst is de gesprekspartner voor het aansturen van alle initiatieven die door het Gewest worden ontwikkeld ter ondersteuning van het onderwijs.

De dienst voert zijn opdrachten uit binnen verschillende actieterreinen :

- ondersteuning voor de verwezenlijking van projecten voor schoolvoorzieningen ;
- monitoring van de schoolvraag en het schoolaanbod ;
- de kwaliteit van de schoolinfrastructuur en de verbetering van de uitrusting ;
- de stedelijke integratie in de stad : de Schoolcontracten ;
- de steun voor de schoolinschakeling en de strijd tegen de schoolsegregatie

En 2020, les missions du Service ont été étendues à l'Accueil de la Petite enfance, comprenant notamment le monitoring des besoins en création de places en crèches.

Les allocations de bases sur lesquelles sont imputées les subventions dans le cadre du Contrat École et des programmes de lutte contre le décrochage scolaire feront l'objet d'une analyse ultérieure.

Pour le Service École, la présente analyse porte donc sur des dépenses imputées à l'AB 02 004 08 01 12 11, dans le cadre de marchés publics de services dont les livrables sont autant d'outils de (re)qualification des espaces urbains en lien avec les infrastructures scolaires.

Les objets des marchés publics de services lancés, attribués et pilotés par le Service École à des prestataires externes participent, à des échelles diverses, à la (re)qualification d'espaces urbains péri-scolaires. Comme tout outil ou livrable qui est amené directement ou indirectement à dessiner l'espace urbain, ils ont un impact sur son accessibilité à toutes et tous.

L'objectif de la présente analyse est d'observer si la question du genre est prise en compte, de quelque manière que ce soit, dans les marchés publics à trois niveaux.

- Dans le cahier spécial des charges (clauses administratives et/ou techniques) ;
- Au niveau de l'équipe désignée pour l'exécution du marché ;
- Dans les livrables.

Partant des observations, des recommandations sont formulées pour une (meilleure) prise en compte de la dimension « genre » dans l'exercices des missions de perspective.brussels.

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

Les documents collectés pour la présente analyse sont :

- Le cahier spécial des charges de différents marchés de services dont les liquidations sont imputables en tout ou en partie dans le cadre de l'exercice budgétaire 2022 (2 CSC) ;
- Les offres soumises par les prestataires désignés au terme de procédure de marchés publics de services dont les liquidations sont imputables en tout ou en partie à l'exercice budgétaire 2022 et qui sont chargé de

In 2020 werden de taken van de dienst uitgebreid met de opvang voor jonge kinderen, met inbegrip van het toezicht op de noodzaak om crècheplaatsen te creëren.

De basisallocaties waarop de subsidies in het kader van het schoolcontract en de programma's ter bestrijding van vroegtijdige schoolverlating worden aangerekend, zullen in een later stadium worden geanalyseerd.

Voor de dienst Scholen heeft deze analyse dus betrekking op de uitgaven die worden aangerekend op BA 02 004 08 01 12 11, in het kader van de overheidsopdrachten voor diensten waarvan de deliverables instrumenten zijn voor de (her)kwalificatie van de stedelijke ruimtes in verband met de schoolinfrastructuur.

De voorwerpen van de overheidsopdrachten voor diensten die door de dienst Scholen worden uitgeschreven, gegund en beheerd aan externe dienstverleners, nemen op een verschillend niveau deel aan de (her)kwalificatie van de peri-schoolse stedelijke ruimten. Zoals elk instrument dat of elke deliverable die direct of indirect vorm geeft aan de stedelijke ruimte, hebben zij een invloed op de toegankelijkheid ervan voor iedereen.

Het doel van deze analyse is om na te gaan of bij overheidsopdrachten op drie niveaus op enigerlei wijze rekening wordt gehouden met gender :

- in het bestek (administratieve en/of technische bepalingen) ;
- op het niveau van het team dat is aangesteld voor de uitvoering van de opdracht ;
- in de deliverables.

Op basis van de observaties worden aanbevelingen geformuleerd voor een (betere) inachtneming van de 'genderdimensie' bij de uitoefening van de opdrachten van perspective.brussels.

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

Voor deze analyse werden de volgende documenten verzameld :

- het bestek voor diverse opdrachten voor diensten waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk worden aangerekend in het kader van het begrotingsjaar 2022 (2 bestekken) ;
- de offertes die worden voorgelegd door de aangestelde dienstverleners aan het einde van de procedure voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor diensten, waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk ten

l'exécution du marché sous le pilotage du Service École (4 offres) ;

- Des livrables pour lesquels le montant des prestations est imputé en tout ou en partie à l'exercice budgétaire 2022 (4 livrables).
- La précaution « en tout ou en partie » est inhérente aux marchés publics : les crédits d'engagement imputés en année X sont liquidés, par tranche, en fonction du CSC et de l'avancement de la mission. Considérer les seuls marchés qui auraient été engagés et liquidés en 2022 réduirait l'analyse à très peu de données, la rendant encore moins significative.

Les livrables pris en compte sont les suivants :

- Contrat École. Diagnostic série 3 2022-2026 – Institut des Ursulines (site Sacré-Cœur), perspective.brussels, 2022 ;
- Contrat École. Diagnostic série 3 2022-2026 – Scheut-planeet, perspective.brussels, 2022 ;
- Contrat École. Diagnostic série 3 2022-2026 – Institut De Mot-Couvreur, perspective.brussels, 2022 ;
- « Réinventer les abords d'écoles. Guide pour l'amélioration des abords d'écoles en Région bruxelloise, perspective.brussels, 2022.

En termes de méthodologie, l'approche genrée, présente ou non, dans ces livrables est observée au travers d'une analyse sémantique avec quelques mots-clés qui peuvent témoigner de la prise en compte (ou non) de la question du genre : « filles », « garçons », « femmes », « hommes », « genre », « mixité », « parents » (en lieu et place de « mamans », régulièrement employé sur le terrain du monde scolaire comme synonyme exact du terme « parents »).

Étape 2 : analyse

Analyse genrée des cahiers spéciaux des charges

Les CSC des marchés publics de services attribués en 2022 et sélectionnés pour la présente analyse ne contiennent pas de prescriptions explicites pour la prise en compte de la question du genre, à quelque niveau que ce soit, dans l'exécution de la mission. Dans les clauses techniques du CSC relatif à la « mission d'étude pour l'élaboration de 3 programmes d'actions et d'investissements dans le cadre de la 4^e série Contrat École 2023-2027 » (CSC BBP/088/NEL), il est attendu du prestataire de réaliser une analyse du profil socio-économique de la population scolaire, de la population du quartier et de l'appropriation des espaces publics du quartier mais sans toutefois préciser sous quels critères (et donc sans demande directe que l'analyse des

laste komen van het begrotingsjaar 2022 en die belast zijn met de uitvoering van de opdracht onder leiding van de dienst Scholen (4 offertes) ;

- deliverables waarvoor het bedrag van de prestaties geheel of gedeeltelijk wordt aangerekend in het begrotingsjaar 2022 (4 deliverables).
- De voorzorgsmaatregel 'alles of een deel' is inherent aan de overheidsopdrachten : de vastleggingskredieten die in het jaar X worden aangerekend, worden in schijven vereffend, naar gelang van het bestek en het verloop van de opdracht. Als alleen rekening zou worden gehouden met de opdrachten die in 2022 zouden zijn vastgelegd en gesloten, zou de analyse tot zeer weinig gegevens leiden, waardoor zij nog minder zin zou hebben.

De volgende deliverables worden in aanmerking genomen :

- Schoolcontract. Diagnose reeks 3 2022-2026 - Ursulineninstituut (site Heilig Hart), perspective.brussels, 2022 ;
- Schoolcontract. Diagnose reeks 3 2022-2026 - Scheut-planeet, perspective.brussels, 2022 ;
- Schoolcontract. Diagnose reeks 3 2022-2026 - Institut De Mot-Couvreur, perspective.brussels, 2022 ;
- 'De schoolomgeving heruitgevonden'. Gids voor de verbetering van de schoolomgeving in het Brussels Gewest, 2022.

Wat de methodologie betreft, wordt de al dan niet aanwezige genderdimensie in deze deliverables waargenomen via een semantische analyse van enkele sleutelwoorden die kunnen getuigen van het al dan niet rekening houden met de genderdimensie : 'meisjes', 'jongens', 'vrouwen', 'mannen', 'gender', 'gemengdheid', 'ouders' (in plaats van 'mama's', dat in de schoolwereld regelmatig wordt gebruikt als een exact synoniem van de term 'ouders').

Fase 2 : analyse

Genderanalyse van de bestekken

De bestekken van de overheidsopdrachten voor diensten die in 2022 zijn gegund en voor deze analyse zijn geselecteerd, bevatten geen expliciete voorschriften voor het in aanmerking nemen van de genderkwestie, op welk niveau ook, bij de uitvoering van de opdracht. In de technische bepalingen van het bestek met betrekking tot de 'studieopdracht voor de uitwerking van 3 actie- en investeringsprogramma's in het kader van de 4^e reeks van het Schoolcontract 2023-2027' (Bestek BPB/088/NEL) wordt van de dienstverlener verwacht dat hij een analyse uitvoert van het socio-economisch profiel van de schoolbevolking, de bevolking van de wijk en de toe-eigening van de openbare ruimten in de wijk, zonder echter te specificeren

dimensions sociales le soit sous l'angle du genre).

Analyse genrée des équipes prestataires et des notes méthodologiques :

Au niveau de l'analyse genrée des équipes de prestataires des marchés publics dont les liquidations sont en tout ou en parties imputables à l'exercice budgétaire 2022, cinq équipes sont analysées sur la base des offres introduites.

Une sur-représentation des femmes est constatée (10 femmes pour 7 hommes).

Certaines sont cheffes de projet, d'autres non. Les personnes habilitées à signer les offres, et qui disposent donc d'une forme d'autorité supérieure sur la structure, soumissionnaires principaux ou sous-traitants dans le cadre des associations momentanées, sont majoritairement des hommes (5 hommes ayant le pouvoir de signature de l'offre pour 3 femmes).

On ne peut en déduire une analyse stéréotypée du type « les questions scolaires intéressent plus les femmes » vu que les écarts sont, ici, peu significatifs et que les objets des marchés analysés visent autant les questions d'évaluation des politiques publiques que les diagnostics et recommandations autour de l'intégration des écoles dans l'espace urbain ou l'amélioration des espaces péri-scolaires (abords d'école). Ces questions relevant des politiques publiques ou de la planification urbaine/rénovation urbaine faisant appel à des professions (et, en amont, à des études) où l'impact (la distorsion) de genre est probablement moindre que dans le domaine scolaire en général. Cela nécessiterait toutefois des analyses fines et poussées pour lesquelles nous ne disposons pas actuellement des ressources disponibles.

À titre indicatif, le Service École connaît lui-même une sur-représentation féminine puisqu'il est composé de 10 femmes et de 2 hommes. La direction du service est assurée par une femme.

Dans les notes méthodologiques ou de vision déposées par les équipes sélectionnées, la question du genre est mentionnée une fois. Lorsqu'il est employé, le terme « mixité » renvoie à la mixité des publics en termes socio-culturel ou socio-économique mais pas en termes de genre. Ces observations ne peuvent toutefois pas se départir de l'analyse des CSC. De ce constat empirique, on peut uniquement déduire qu'aborder la missions avec une dimension genre marquée n'est pas proposé de façon volontariste.

op grond van welke criteria (en dus zonder rechtstreeks te vragen dat de analyse van de sociale dimensies vanuit een genderperspectief wordt uitgevoerd).

Genderanalyse van de teams van dienstverleners en methodologische nota's :

Wat betreft de genderanalyse van de teams van dienstverleners van de overheidsopdrachten waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk in het begrotingsjaar 2022 worden aangerekend, worden vijf teams geanalyseerd op basis van de ingediende offertes.

Er wordt een oververtegenwoordiging van de vrouwen (10 vrouwen voor 7 mannen) vastgesteld.

Sommigen zijn projectverantwoordelijken, anderen niet. De personen die gemachtigd zijn om de offertes te ondertekenen, en die dus een vorm van overwicht hebben over de structuur, of het nu gaat om hoofdschrijvers of onderaannemers in het kader van tijdelijke verenigingen, zijn overwegend mannen (5 mannen met de bevoegdheid om de offerte te ondertekenen tegenover 3 vrouwen).

Hieruit kan geen stereotiepe analyse worden afgeleid van het type 'de schoolproblematiek interesseert vrouwen meer', aangezien de verschillen hier niet erg groot zijn en de geanalyseerde opdrachten evenzeer betrekking hebben op de beoordeling van het overheidsbeleid als op diagnoses en aanbevelingen betreffende de integratie van de scholen in de stedelijke ruimte of de verbetering van de peri-schoolse ruimten (schoolomgeving). Het gaat hier om kwesties in verband met het overheidsbeleid of de stadsplanning/-vernieuwing waarbij beroepen (en vooraf studies) betrokken zijn en waar de genderimpact (vervorming) waarschijnlijk minder groot is dan in het algemene schooldomein. Dit zou echter gedetailleerde en uitgebreide analyses vereisen, waarvoor wij momenteel niet over de middelen beschikken.

Ter informatie : bij de dienst Scholen zelf is er een oververtegenwoordiging van vrouwen (10 vrouwen tegenover 2 mannen). De dienst wordt geleid door een vrouw.

In de door de geselecteerde teams ingediende methodologische of visienota's wordt de genderproblematiek eenmaal vermeld. Wanneer de term 'gemengdheid' wordt gebruikt, verwijst hij naar de mix van het publiek op socio-cultureel of socio-economisch vlak, maar niet op het gebied van gender. Deze waarnemingen kunnen echter niet los worden gezien van de analyse van de bestekken. Uit deze empirische vaststelling kan men alleen maar afleiden dat een sterke genderdimensie in de benadering van de opdrachten niet op een proactieve manier wordt voorgesteld.

Analyse genrée des livrables

- Contrat École. Diagnostic série 3 2022-2026 – Institut des Ursulines (site Sacré-Cœur), perspective.brussels, 2022 ;

La dimension « genre » se retrouve dans le diagnostic, qui servira de base à l'élaboration des programmes d'actions et d'investissement dans le cadre du Contrat École.

En effet, l'analyse sémantique via quelques mots-clés donne les résultats suivants : le terme « filles » renvoie au fait que leurs sanitaires au sein de l'école ont été rénovés, mais que ceux des garçons, à l'inverse, semblent problématiques, et à la localisation spatiale des sanitaires, lesquels sont assignés en fonction du sexe. Il renvoie par ailleurs au fait que filles comme garçons ne disposent pas de vestiaires spécifiques mais se changent respectivement dans le couloir adjacent à la salle de sport et directement dans celle-ci. Par ailleurs, un exercice de cartographie a été réalisé par le prestataire qui retient dans le diagnostic la perception qu'ont les filles de leur accès aux infrastructures culturelles et sportives de la commune. Le terme « filles » renvoie également au constat d'un manque d'activités extra-scolaires pour ces dernières, ou en tout cas de la fréquentation de celles-ci par ce public. Le même terme renvoie par ailleurs, dans la synthèse des priorités, à la nécessité de développer des activités qui s'adressent aux filles. Par contre, si cette dimension genre est abordée de façon perceptible via l'approche sémantique avec le terme « fille », le terme « genre » n'est, lui, pas employé. Les termes « femmes » et « hommes », qui peuvent témoigner d'une vision sous l'angle du genre, ne sont pas employés non plus, pas plus que le terme « mixité ». Le terme « parents » est employé, jamais celui de « mamans ».

Dans la synthèse des priorités, il n'y a pas de référence à la prise en considération du genre.

- Contrat École. Diagnostic série 3 2022-2026 – Scheutplaneet, perspective.brussels, 2022 ;

La dimension « genre » est présente dans le diagnostic, qui servira de base à l'élaboration des programmes d'actions et d'investissement dans le cadre du Contrat École.

En effet, l'analyse sémantique via quelques mots-clés donne les résultats suivants : le terme « filles » renvoie, dans la partie consacrée au diagnostic des loisirs des enfants, au fait que celles-ci, dans la population scolaire considérée, semblent faire beaucoup moins de sport que les « garçons », qui eux, au même endroit du diagnostic, en font en dehors des heures scolaires, dans les terrains ou clubs sportifs. Le terme « genre » n'est pas employé. Pas plus que les termes « femmes », « hommes » et « mixité ». Le terme « parents » est régulièrement employé, jamais

Genderanalyse van de deliverables

- Schoolcontract. Diagnose reeks 3 2022-2026 - Ursulineninstituut (site Heilig Hart), perspective.brussels, 2022

De genderdimensie is opgenomen in de diagnose, die als basis zal dienen voor de ontwikkeling van actie- en investeringsprogramma's in het kader van het schoolcontract.

De semantische analyse via enkele trefwoorden levert namelijk de volgende resultaten op : de term 'meisjes' verwijst naar het feit dat hun sanitaire voorzieningen binnen de school zijn gerenoveerd, maar dat die van de jongens daarentegen problematisch lijken te zijn, en naar de ruimtelijke locatie van de sanitaire voorzieningen, die volgens het geslacht zijn toegewezen. Het verwijst ook naar het feit dat zowel meisjes als jongens niet over specifieke kleedkamers beschikken, maar zich omkleden in de gang naast de sporthal en direct in de sporthal. Bovendien heeft de dienstverlener een inventarisatie gemaakt van het beeld dat de meisjes hebben van hun toegang tot de culturele en sportinfrastructuur van de gemeente. De term 'meisjes' verwijst ook naar het feit dat er een gebrek is aan naschoolse activiteiten voor meisjes, of althans een gebrek aan de aanwezigheid van meisjes. Dezelfde term verwijst in het overzicht van de prioriteiten ook naar de noodzaak om gerichte activiteiten voor meisjes te ontwikkelen. Ook al wordt deze genderdimensie via de semantische benadering met de term 'meisje' weliswaar waarneembaar aan de orde gesteld, toch wordt de term 'gender' niet gebruikt. De termen 'vrouwen' en 'mannen', die een genderperspectief kunnen weerspiegelen, worden evenmin gebruikt, evenmin als de term 'gemengdheid'. De term 'ouders' wordt gebruikt, nooit die van 'mama's'.

In de samenvatting van de prioriteiten wordt niet verwezen naar de inaanmerkingneming van het gender.

- Schoolcontract. Diagnose reeks 3 2022-2026 - Scheutplaneet, perspective.brussels, 2022

De genderdimensie is opgenomen in de diagnose, die als basis zal dienen voor de ontwikkeling van actie- en investeringsprogramma's in het kader van het schoolcontract.

De semantische analyse aan de hand van enkele sleutelwoorden levert immers de volgende resultaten op : de term 'meisjes' verwijst, in het gedeelte dat aan de diagnose van de vrijetijdsbesteding van kinderen is gewijd, naar het feit dat meisjes, in de in aanmerking genomen schoolbevolking, veel minder aan sport lijken te doen dan 'jongens', die dit, in hetzelfde gedeelte van de diagnose, buiten de schooluren doen, op sportterreinen of in clubs. De term 'gender' wordt niet gebruikt. De termen 'vrouwen', 'mannen' en 'gemengdheid' evenmin. De term 'ouders' wordt regelmatig

celui de « mamans ». Dans la synthèse des priorités, il n'y a pas de référence à la prise en considération du genre.

- Contrat École. Diagnostic série 3 2022-2026 – Institut De Mot-Couvreur, perspective.brussels, 2022 ;

Le diagnostic, qui servira de base à l'élaboration des programmes d'actions et d'investissement dans le cadre du Contrat École, n'est pas réalisé avec un angle genre spécifique. Toutefois, la population scolaire de l'établissement est analysée sous l'angle du genre, avec le constat d'une proportion équivalente de filles et de garçons dans l'école. L'analyse sémantique via quelques mots-clés donne les résultats suivants : pas de mention du terme « genre » dans le livrable. Le terme « femmes » renvoie à la nécessité d'aménager les sanitaires en fonction du sexe (hommes et femmes séparément), de même que le terme « hommes ». Le terme « mixité » n'est pas employé. Le terme « parents » est employé, jamais celui de « mamans ». Dans la synthèse des priorités, il n'y a pas de référence à la prise en considération du genre.

Il est à souligner que les trois diagnostics « Contrat École » sont produits par les mêmes prestataires, mais que l'approche genrée, si elle est présente, ne l'est pas selon une approche méthodologie définie.

- « Réinventer les abords d'écoles. Guide pour l'amélioration des abords d'écoles en Région bruxelloise, perspective.brussels, 2022.

La publication fournit des recommandations pour l'amélioration de la qualité des abords d'école selon autours de quatre grands axes : la sécurité (parvis, rues apaisées, passage piétons, protection des usagers vulnérables...), la convivialité et l'accessibilité, la qualité en termes d'environnement (espaces verts, gestion des eaux, qualité de l'air...) et l'identification de l'école.

Son usage permet donc, potentiellement, une (re)qualification de l'espace urbain aux abords des écoles.

La publication prend en compte le genre et recommande précisément de « *prendre en compte le genre dans la conception des espaces publics* » (p. 40). Les termes « filles » et « femmes » renvoient ainsi, notamment, au fait que ces dernières « *se déplacent et vivent différemment les espaces publics en ville, souvent pour des raisons de sécurité.* » (p. 40). Des recommandations allant dans le sens d'une prise en compte de cette question sont formulées et des ressources (associatives et littéraires) sont mentionnées. Le terme « genre » est donc utilisé à diverses reprises, renvoyant vers la prise en compte de la question dans l'aménagement de l'espace ou vers une publications ou une association active sur la question. Le terme « hommes » n'est pas employé. Le terme « parents » est largement

gebruikt, nooit die van 'mama's'. In de samenvatting van de prioriteiten wordt niet verwezen naar de inaanmerking-neming van het gender.

- Schoolcontract. Diagnose reeks 3 2022-2026 - Institut De Mot-Couvreur, perspective.brussels, 2022

De diagnose, die als basis zal dienen voor de ontwikkeling van actie- en investeringsprogramma's in het kader van het schoolcontract, wordt niet vanuit een specifieke genderinvalshoek ontwikkeld. De schoolbevolking van de instelling wordt echter geanalyseerd vanuit een genderperspectief, met de bevinding dat er een gelijk aandeel meisjes en jongens op de school is. De semantische analyse aan de hand van enkele trefwoorden levert de volgende resultaten op : de term 'gender' wordt niet in de deliverable vermeld. De term 'vrouwen' verwijst naar de behoefte aan genderspecifieke sanitaire voorzieningen (mannen en vrouwen afzonderlijk), evenals de term 'mannen'. De term 'gemengdheid' wordt niet gebruikt. De term 'ouders' wordt gebruikt, nooit die van 'mama's'. In de samenvatting van de prioriteiten wordt niet verwezen naar de inaanmerking-neming van het gender.

Er wordt benadrukt dat de drie 'Schoolcontract'-diagnoses door dezelfde dienstverleners zijn opgesteld, maar dat de genderaanpak, indien aanwezig, niet op een welomschreven methodologie is gebaseerd.

- 'De schoolomgeving heruitgevonden'. Gids voor de verbetering van de schoolomgeving in het Brussels Gewest, 2022.

In de publicatie worden aanbevelingen gedaan om de kwaliteit van de schoolomgeving te verbeteren op basis van vier hoofdpijlers : veiligheid (voorpleinen, verkeersluwe straten, voetgangersoversteekplaatsen, bescherming van zwakke weggebruikers, enz.), gebruikersvriendelijkheid en toegankelijkheid, milieukwaliteit (groene ruimten, waterbeheer, luchtkwaliteit, enz.) en schoolidentificatie.

Het gebruik ervan kan dus een (her)kwalificatie van de stedelijke ruimte rond scholen mogelijk maken.

In de publicatie wordt rekening gehouden met het genderspect en wordt specifiek aanbevolen om *rekening houden met gender bij het ontwerp van openbare ruimten* (p. 40). De termen 'meisjes' en 'vrouwen' verwijzen dus onder meer naar het feit dat laatstgenoemden *'zich anders verplaatsen in de openbare ruimte in steden en zij die anders beleven, vaak om veiligheidsredenen* (p.40). Er worden aanbevelingen gedaan om dit probleem aan te pakken en er worden bronnen (verenigingen en literatuur) vermeld. De term 'gender' wordt dus herhaaldelijk gebruikt, waarbij wordt verwezen naar de aandacht voor dit thema in de ruimtelijke ordening of naar een publicatie of vereniging die zich met dit thema bezighoudt. De term 'mannen' wordt niet gebruikt. De term 'ouders' wordt in grote mate

utilisé, jamais celui de « mamans ». Le terme « mixité » est employé, en référence au trafic lié aux moyens divers de se déplacer.

L'analyse de ces livrables démontre une prise en compte de la question du genre.

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

Il découle de l'analyse ci-dessus les deux objectifs suivants :

- Développer l'exemplarité de Perspective en tant que maîtrise d'ouvrage publique engagée pour l'égalité et l'égalité des chances en constituant des CSC qui encouragent une représentation paritaire des femmes parmi les prestataires (encourager la constitution d'équipes mixtes et diverses, veiller aux biais inconscients dans les processus de sélection, constituer des conditions d'accès au marché qui tiennent compte des difficultés qui demeurent, actuellement, propres aux femmes dans l'exercice de leur métier, œuvrer pour l'amélioration de la profession) ;
- Veiller à une véritable prise en compte des problématiques liées au genre dans la ville et sa planification dans le pilotage de l'ensemble des missions de perspective.brussels à partir d'une compréhension fine des enjeux et opportunités offertes par la planification ;
- Veiller à publier des livrables rédigés de façon neutre ou en écriture inclusive.

Étape 4 : plan d'action

- Ce plan d'action vise non pas à obtenir la parité parfaite dans les marchés attribués par Perspective, mais de sensibiliser à la question de l'égalité de genre les différents acteurs impliqués à toutes les étapes du processus :
- Créer et entretenir une base de données statistiques sur la représentativité des marchés pilotés par perspective.brussels permettant de communiquer aux départements une analyse de la représentativité au sein de ses marchés ;
- Inclure dans les clauses sociales des CSC une mention administrative en faveur de l'égalité et la mixité (pilote : Legal)
- Inclure dans les CSC une mention qui valorise la formation d'équipes mixtes et diverses (modalités à évaluer la Legal)
- Inclure dans les clauses techniques du CSC une mise en contexte de la notion de genre et d'égalité dans le contexte de ce marché (pilote : chargé.e.s de projet et conjointement avec Legal) ;

gebruikt, nooit die van 'mama's'. De term 'gemengdheid' wordt gebruikt om te verwijzen naar het verkeer dat met de verschillende vervoermiddelen gepaard gaat.

Uit de analyse van deze deliverables blijkt dat rekening wordt gehouden met de genderproblematiek.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Uit de bovenstaande analyse volgen de onderstaande drie doelstellingen :

- de voorbeeldfunctie van Perspective als openbare aanbestedende dienst die zich inzet voor gelijkheid en gelijke kansen verder ontwikkelen, door het opstellen van bestekken die de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen bij dienstverleners bevorderen (de oprichting van gemengde en diverse teams aanmoedigen, aandacht schenken aan onbewuste vooroordelen bij selectieprocedures, voorwaarden voor de toegang tot de opdracht opstellen die rekening houden met de moeilijkheden die momenteel nog specifiek bestaan voor vrouwen bij de uitoefening van hun beroep, werken aan de verbetering van het beroep) ;
- ervoor zorgen dat bij het beheer van alle opdrachten van perspective.brussels daadwerkelijk rekening wordt gehouden met de genderproblematiek in de stad en de planning daarvan, op basis van een gedetailleerd inzicht in de uitdagingen en kansen die de planning biedt ;
- ervoor zorgen dat de resultaten op een neutrale of inclusieve manier worden gepubliceerd.

Fase 4 : actieplan

- Invulling fase 4. Met dit actieplan wordt niet gestreefd naar een volmaakte gelijkheid bij de opdrachten die door Perspective worden gegund, maar wel naar een bewustmaking van de verschillende actoren die in alle fasen van het proces bij de kwestie van de gelijkheid van mannen en vrouwen betrokken zijn :
- aanmaken en bijhouden van een statistische databank over de representativiteit van de door perspective.brussels geleide opdrachten om de departementen te voorzien van een analyse over de representativiteit binnen de opdrachten ;
- in de sociale clausules van de bestekken een administratieve vermelding opnemen ten gunste van gelijkheid en gemengdheid (sturende instantie : Legal) ;
- in de bestekken een vermelding opnemen die de vorming van gemengde en diverse teams valoriseert (modaliteiten die door Legal moeten worden beoordeeld) ;
- in de technische bepalingen van het bestek een contextualisering opnemen van het begrip gender en gelijkheid in de context van deze opdracht (sturende instantie : projectverantwoordelijken in samenwerking met Legal) ;

- Inclure dans les CSC la nécessité de produire des livrables rédigés de façon neutre ou en écriture inclusive lorsqu'ils sont destinés à la publication ;
- Former et sensibiliser les chargé.e.s de projet aux biais inconscients dans l'élaboration des critères de sélection et dans l'analyse des candidatures. Maintenir la formation « Genre et marchés publics » dans le panel de formations et renforcer les offre sur ce thème, ainsi que promouvoir le suivi de ces formations auprès des chargé.e.s de projet (pilote : RH) ;
- Fournir les outils stratégiques permettant aux chargé.e.s de projet de positionner les enjeux liés au genre et à l'égalité dans le contexte spécifique de leur projet (développés et détaillés dans le cadre d'actions spécifiques du Plan Gender Mainstreaming de Perspective).

Étape 5 : suivi et monitoring

Évolution des statistiques annuelles évaluant la parité non seulement dans les marchés attribués mais aussi les candidatures transmises.

Suivi de la proportion de publications de perspective.brussels rédigées de façon neutre ou inclusive (objectif : 100 %).

AB 02 001 0801 1211

Intitulé : Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé

Direction concernée : IBSA de perspective.brussels

Processus ou politique : cabinet Sven Gatz

Personnes responsables :

- Astrid Romain, Directrice de l'IBSA, aromain@perspective.brussels

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

Faisant suite au premier exercice d'analyse gender budgeting de 2021, qui avait porté sur les dépenses générales du département Stratégie Territoriale, il a été décidé de porter l'analyse de 2022 sur les dépenses de trois autres départements. La diversité de projets portés par les trois départements peut s'analyser comme un ensemble cohérent par le prisme des marchés publics, puisque l'ensemble des dépenses ont comme caractéristique de porter sur l'exécution de marchés de services par des prestataires extérieurs.

- in de bestekken opnemen dat de deliverables in gewone taal of in een begrijpelijke taal moeten worden opgesteld wanneer zij voor publicatie zijn bestemd ;
- projectverantwoordelijken opleiden en sensibiliseren inzake onbewuste vooroordelen bij de ontwikkeling van selectiecriteria en de analyse van de kandidaturen ; de opleiding 'Gender en overheidsopdrachten' in het opleidingsgamma handhaven en het aanbod over dit thema versterken, en ook de opvolging van deze opleidingen bij de projectleiders in de hand werken (sturende instantie : HR) ;
- voorzien in strategische instrumenten om projectleiders in staat te stellen gender- en gelijkheidsvraagstukken in de specifieke context van hun project te plaatsen (ontwikkeld en uitgewerkt in specifieke acties van het Plan Gender Mainstreaming van Perspective).

Fase 5 : opvolging en monitoring

Evolutie van de jaarlijkse statistieken die niet enkel de gelijkheid evalueren in de gegunde opdrachten, maar ook bij de ingediende candidaturen

Opvolging van het aandeel van de publicaties van perspective.brussels die neutraal of inclusief zijn geschreven (doelstelling : 100 %)

BA 02 001 0801 1211

Benaming : Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en Analyse, betaald binnen de privé-sector

Betrokken directie : BISA van perspective.brussels

Proces of beleid : kabinet Sven Gatz

Verantwoordelijke personen :

- Astrid Romain, directrice van het BISA, aromain@perspective.brussels

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

In aansluiting op de eerste analyseoefening gender budgeting van 2021, die betrekking had op de algemene uitgaven van het departement Territoriale Strategie, werd beslist om de analyse van 2022 toe te spitsen op de uitgaven van drie andere afdelingen. De diversiteit van de projecten die door de drie departementen worden uitgevoerd, kan als een samenhangend geheel worden geanalyseerd door het prisma van overheidsopdrachten, aangezien alle uitgaven het kenmerk hebben dat ze betrekking hebben op de uitvoering van opdrachten voor diensten door externe dienstverleners.

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

La prise en compte de la dimension de genre est examinée pour une sélection de **marchés publics de services liquidés en 2022**⁽⁸⁾ sur l'AB 02 001 0801 1211. Cela signifie que certains marchés publics repris dans le champ de cette analyse ont été lancés et attribués avant 2022. Il s'agit de :

- l'élaboration et la rédaction du programme statistique pluriannuel de l'IBSA ;
- et le calcul des scores pour les 3 indicateurs des services publics numériques de l'indice DESI 2020 de la RBC.

Une récolte d'information harmonisée a été effectuée au travers d'une matrice d'analyse approfondie.

Étape 2 : analyse

Pour chaque marché public sélectionné, les 3 phases suivantes sont analysées :

- la phase d'élaboration ;
- la phase d'attribution ;
- et enfin, la phase d'exécution du marché public.

Des dimensions spécifiques liés à l'intégration de la dimension de genre ont été analysées dans chacune des phases. Celles-ci ont été déterminées à partir du manuel pour l'intégration de la dimension de genre et la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de marchés publics diffusés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes⁽⁹⁾.

Au niveau de l'élaboration du marché, il ressort de l'analyse des clauses administratives des marchés publics que le respect des dispositions légales en matière de non-discrimination ne sont pas référencées dans les CSC analysés. Les motifs d'exclusion ne prévoient pas l'exclusion automatique des soumissionnaires qui ont, par le passé, commis des infractions à la législation sociale pertinente et notamment aux obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau de l'attribution du marché, les équipes des prestataires sont composées pour 40 % des équipes de femmes. Le profil des prestataires féminins est variable en termes de responsabilités (junior/senior) et de temps presté.

(8) Cela signifie que certains marchés publics repris dans le champ de cette analyse ont été lancés et attribués avant 2022.

(9) https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/marches_publics

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

De inaanmerkingneming van de genderdimensie wordt onderzocht voor een selectie van **overheidsopdrachten voor diensten, die in 2022 worden aangerekend**⁽⁸⁾ op BA 02 001 0801 1211. Dit betekent dat sommige van de overheidsopdrachten die in deze analyse zijn opgenomen, vóór 2022 zijn gestart en gegund. Het gaat om :

- de uitwerking en de opstelling van het statistisch meerjarenprogramma van het BISA ;
- en de berekening van de scores voor de 3 indicatoren voor digitale overheidsdiensten van de DESI 2020-index van het BHG.

Er werd geharmoniseerde informatie verzameld aan de hand van een grondige analysematrix.

Fase 2 : analyse

Voor elke geselecteerde overheidsopdracht worden de volgende 3 fasen geanalyseerd :

- de uitwerkingsfase ;
- de gunningsfase ;
- en tenslotte de uitvoeringsfase van de overheidsopdracht.

In elke fase werden specifieke dimensies in verband met de integratie van de genderdimensie geanalyseerd. Deze werden bepaald op basis van de door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uitgegeven 'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in het kader van overheidsopdrachten'⁽⁹⁾.

Wat de uitwerking van de opdracht betreft, blijkt uit de analyse van de administratieve bepalingen van de overheidsopdrachten dat de naleving van de wettelijke bepalingen inzake non-discriminatie niet in de geanalyseerde bestekken wordt vermeld. De uitsluitingsgronden voorzien niet in de automatische uitsluiting van inschrijvers die in het verleden inbreuken hebben gepleegd op de relevante sociale wetgeving, waaronder de verplichtingen inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Wat de gunning van de opdracht betreft, bestaan de teams van de dienstverleners voor 40 % uit vrouwen. Het profiel van vrouwelijke dienstverleners varieert wat betreft de verantwoordelijkheden (junior/senior) en de gewerkte

(8) Dit betekent dat sommige van de overheidsopdrachten die in deze analyse zijn opgenomen, vóór 2022 zijn gestart en gegund.

(9) https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming/uitvoering_van_de_wet/overheidsopdrachten

Cette part varie selon l'expertise sollicitée et semble être davantage tributaire de la composition homme/femme du champ d'expertise concerné. La connaissance en matière de genre n'est pas mise en avant dans les profils des prestataires, mais n'était pas non plus directement reprise dans les critères d'attribution. Notons néanmoins que la plupart des centres de recherche sont marqués par une flexibilité des personnes impliquées selon les missions (*équipe ad hoc*) et brassent une expertise généralement plus large.

Au niveau de l'exécution du marché (résultats), les statistiques sont toujours ventilées par sexe lorsqu'elles concernent les individus et que la distinction est méthodologiquement possible ou requise dans la méthodologie à appliquer au niveau européen pour élaborer les statistiques bruxelloises comparables. En fonction de l'objet du marché, les recommandations indiquent généralement s'il existe des différences homme/femme et les façons d'en tenir compte.

Aucun marché payé en 2022 n'a directement porté sur des analyses exigeant des méthodologies différenciées au niveau du genre (sondages, groupes de travail, focus groups...).

Aucun marché payé en 2022 ne prévoit une communication adaptée homme/femme ni une représentation paritaire des personnes qui communiquent sur les résultats.

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

Pour intégrer davantage la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics, les clauses administratives des marchés publics pourraient explicitement référencer la réglementation à respecter en la matière quand cela est pertinent. Ceci permettrait de garantir que les bénéficiaires des fonds publics s'engagent, au niveau juridique, à respecter la réglementation en vigueur aux niveaux européen, belge et bruxellois. Les critères d'exclusion pourraient aussi être renforcés en stipulant une exclusion automatique des prestataires qui ont, par le passé, commis des infractions par rapport à la législation sociale. Ceci pourrait se faire par exemple en intégrant dans le formulaire d'offre une disposition qui prévoit une déclaration sur l'honneur.

En ce qui concerne la phase d'attribution, continuer à favoriser l'interdisciplinarité des équipes selon l'objet du marché. Il paraît aussi pertinent de ne pas intégrer au niveau des critères d'attribution une évaluation de la qualité du personnel exécutant sur sa connaissance/expertise de la dimension de genre au vu des niveaux d'expertises spécifiques généralement recherchés. Les marchés analysés

tijd. Dit aandeel verschilt naargelang van de gezochte deskundigheid en lijkt meer afhankelijk te zijn van de man-/vrouwsamenstelling van het betrokken deskundigheidsgebied. De genderkennis wordt niet belicht in de profielen van de dienstverleners, maar was ook niet direct opgenomen in de gunningscriteria. Er wordt echter op gewezen dat de meeste onderzoekscentra worden gekenmerkt door een flexibiliteit van de betrokken personen naargelang van de opdrachten (*ad-hoc*team) en over het algemeen over een bredere expertise beschikken.

Wat de uitvoering van de opdrachten betreft (resultaten), worden de statistieken altijd uitgesplitst naar geslacht wanneer zij betrekking hebben op individuen en wanneer het onderscheid methodologisch mogelijk is of wordt vereist in de methodologie die op Europees niveau moet worden toegepast om vergelijkbare Brusselse statistieken op te stellen. Afhankelijk van het voorwerp van de opdracht wordt in de aanbevelingen meestal aangegeven of er genderverschillen bestaan en hoe daarmee rekening moet worden gehouden.

Geen enkele in 2022 betaalde opdracht hield rechtstreeks verband met analyses waarvoor genderspecifieke methodologieën nodig waren (enquêtes, werkgroepen, focusgroepen...).

Geen enkele in 2022 betaalde opdracht voorziet in een aan het gender aangepaste communicatie of een gelijke vertegenwoordiging van de personen die de resultaten meedelen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Invulling fase 3. Om de genderdimensie verder in de procedures voor de plaatsing van overheidsopdrachten te integreren, zou in de administratieve bepalingen van de overheidsopdrachten uitdrukkelijk kunnen worden verwezen naar de in dat verband na te leven reglementering, wanneer dat relevant is. Dit zou ervoor zorgen dat de begunstigen van overheidsmiddelen zich juridisch verbinden tot de naleving van de geldende reglementering op Europees, Belgisch en Brussels niveau. De uitsluitingscriteria zouden ook kunnen worden aangescherpt door een automatische uitsluiting in te voeren voor dienstverleners die in het verleden de sociale wetgeving hebben overtreden. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren door in het inschrijvingsformulier een bepaling op te nemen betreffende een verklaring op erewoord.

Wat de gunningsfase betreft, moet de interdisciplinariteit van de teams worden blijven aangemoedigd, afhankelijk van het voorwerp van de opdracht. Het lijkt ook passend om in de gunningscriteria geen beoordeling op te nemen van de kwaliteit van het uitvoerend personeel wat betreft hun kennis/expertise van de genderdimensie, gezien de specifieke deskundigheidsniveaus die over het algemeen

démontrent une grande flexibilité dans les équipes des prestataires qui mobilisent l'expertise de genre au sein du bureau d'étude ou du centre de recherche lorsque cela est pertinent pour analyser les enjeux bruxellois demandés.

En ce qui concerne la phase d'exécution du marché :

- il est recommandé de continuer de ventiler les statistiques par sexe quand cela concerne des individus et de demander que les recommandations formulées indiquent s'il existe des différences homme/femme (dimension de genre) dans le domaine du marché et les façons d'en tenir compte.
- il est recommandé d'être également attentif lors de la communication des résultats (colloque, conférence, rapport au Gouvernement, interviews dans les médias, etc.) à une représentation équilibrée des hommes et des femmes, quand cela est possible. Des équipes équilibrées permettraient de valoriser les femmes au sein de l'équipe projet, lorsqu'elles y sont sous-représentées.

Étape 4 : plan d'action

- Inclure dans les clauses sociales des CSC une mention administrative en faveur de l'égalité de traitement et de non-discrimination, pour tout marché au-delà d'un certain montant (pilote : Legal)
- Favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes lors de la communication des résultats lorsque cela est possible (chargé de projet, service communication et Codir).
- Proposer des formations de type technique de communication dans les médias pour outiller les agents à communiquer de manière efficace dans les médias (pilote : direction des ressources humaines)

Étape 5 : suivi et monitoring

- Nombre de CSC qui reprennent dans les clauses administratives des dispositions légales harmonisées et systématiques en faveur de l'égalité de traitement et de non-discrimination.
- Nombre de formations de type communication dans les médias suivie en interne à perspective et ventilation par sexe des agents ayant suivi cette formation
- Suivi annuel de statistiques sur la composition sexuée des équipes projets qui ont réalisé des interviews ou participé à des colloques/conférences/table ronde

worden gezocht. Uit de geanalyseerde opdrachten blijkt een grote flexibiliteit van de teams van dienstverleners die binnen het studiebureau of het onderzoekscentrum deskundigheid op het gebied van gender mobiliseren wanneer dit relevant is voor de analyse van de gevraagde Brusselse kwesties.

Wat de uitvoeringsfase van de opdracht betreft :

- wordt aanbevolen om de statistieken naar geslacht te blijven uitsplitsen wanneer het om individuen gaat, en in de aanbevelingen aan te geven of er genderverschillen (genderdimensie) in het kader van de opdracht bestaan en op welke wijze daarmee rekening kan worden gehouden ;
- wordt aanbevolen om ook bij de communicatie van de resultaten (colloquium, conferentie, verslag aan de regering, interviews in de media, enz.) aandacht te besteden aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, waar mogelijk. Door het samenstellen van evenwichtige teams zouden de vrouwen in het projectteam, waar zij ondervertegenwoordigd zijn, kunnen worden gevaloriseerd.

Fase 4 : actieplan

- In de sociale clausules van de bestekken een administratieve vermelding opnemen ten gunste van een gelijke behandeling en non-discriminatie, voor elke opdracht boven een bepaald bedrag (sturende instantie : Legal)
- Waar mogelijk een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de communicatie over de resultaten aanmoedigen (projectverantwoordelijke, communicatieafdeling en directiecomité)
- Opleidingen in mediacommunicatietechnieken aanbieden om het personeel in staat te stellen doeltreffend in de media te communiceren (sturende instantie : personeelsdienst)

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Aantal bestekken waarin geharmoniseerde en systematische wettelijke bepalingen voor gelijke behandeling en non-discriminatie in de administratieve bepalingen zijn opgenomen
- Aantal intern bij Perspective gevolgd mediacommunicatieopleidingen en uitsplitsing naar geslacht van het personeel dat deze opleiding heeft gevolgd
- Jaarlijkse opvolging van de statistieken over de gendersamenstelling van de projectteams die interviews hebben afgenomen of hebben deelgenomen aan colloquia/conferenties/rondetafelgesprekken

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

Le plan d'action élaboré en 2021 suite à l'analyse des dépenses du département Stratégie Territoriale de perspective.brussels visait à sensibiliser à la question de l'égalité de genre les différents acteurs impliqués à toutes les étapes du processus d'élaboration, d'attribution et de pilotage des marchés publics dont le département est à l'origine. Il comprend les actions suivantes :

- Créer et entretenir une base de données statistiques sur la représentativité de genre des prestataires des marchés pilotés par la DST permettant de communiquer au département une analyse de ces données
- Inclure dans toute la mesure du possible dans les clauses sociales des CSC une mention administrative en faveur de l'égalité et la mixité, une mention qui valorise la formation d'équipes mixtes et diverses
- Inclure dans les clauses techniques une mise en contexte de la notion de genre et d'égalité dans le contexte de cette mission
- Former et sensibiliser les chargé.e.s de projet aux biais inconscients dans l'élaboration des critères de sélection et dans l'analyse des candidatures. Maintenir la formation « Genre et marchés publics » dans le panel de formations et renforcer les offres sur ce thème, ainsi que promouvoir le suivi de ces formations auprès des chargé.e.s de projet
- Fournir les outils stratégiques permettant aux chargé.e.s de projet de positionner les enjeux liés au genre et à l'égalité dans le contexte spécifique de leur projet (développés et détaillés dans le cadre d'actions spécifiques du Plan Gender Mainstreaming de Perspective).

Ces actions peuvent se regrouper en trois catégories d'analyse suivant le département qui en a la charge :

- Analyse et stratégie globale (département Stratégie)

Base de données statistiques. Une base de données a été construite et se complète au fur et à mesure de l'élaboration et de l'attribution des marchés de 2022. Elle comprend toutes les informations sur le genre et les expertises des prestataires à chaque moment, depuis la remise des offres jusqu'à l'attribution des marchés.

Fin 2022, cette base de données fera l'objet d'une analyse croisée avec les autres données des marchés (type de marché, type de mission, budget, durée...) afin d'évaluer la représentativité de genre au sein de nos prestataires. Ce sera aussi l'occasion d'identifier d'éventuels biais cognitifs dans la sélection de nos prestataires. Suite à cette analyse, une série d'actions

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

Het actieplan dat in 2021 is opgesteld naar aanleiding van de analyse van de uitgaven van het departement Territoriale Strategie van perspective.brussels had tot doel om de verschillende actoren die betrokken zijn bij alle stadia van de opstelling, de gunning en de sturing van de overheidsopdrachten waarvoor de afdeling verantwoordelijk is, bewust te maken van de kwestie van de gendergelijkheid. Het omvat de volgende acties :

- aanmaken en bijhouden van een statistische databank over de representativiteit van de door DTS geleide opdrachten om het departement te voorzien van een analyse over de representativiteit binnen de opdrachten ;
- voor zover mogelijk in de sociale clausules van de bestekken een administratieve vermelding opnemen ten gunste van gelijkheid en gemengdheid, een vermelding die de vorming van gemengde en diverse teams valoriseert ;
- in de technische bepalingen een contextualisering opnemen van het begrip gender en gelijkheid in de context van deze opdracht ;
- projectverantwoordelijken opleiden en sensibiliseren inzake onbewuste vooroordelen bij de ontwikkeling van selectiecriteria en de analyse van de candidaturen. De opleiding 'Gender en overheidsopdrachten' in het opleidingsgamma handhaven en het aanbod over dit thema versterken, evenals de opvolging van deze opleidingen bij de projectleiders in de hand werken ;
- voorzien in strategische instrumenten om projectverantwoordelijken in staat te stellen gender- en gelijkheidsvraagstukken in de specifieke context van hun project te plaatsen (ontwikkeld en uitgewerkt in specifieke acties van het Plan Gender Mainstreaming van Perspective)

Deze acties kunnen worden gegroepeerd in drie analysecategorieën, afhankelijk van de dienst die ervoor verantwoordelijk is :

- Analyse en globale strategie (departement Strategie)

Statistische databank. Er is een databank ontwikkeld die wordt aangevuld naarmate de opdrachten voor 2022 worden uitgewerkt en gegund. Ze bevat alle informatie over het gender en de expertises van de dienstverleners op elk moment, van de indiening van de offertes tot de gunning van de opdrachten.

Eind 2022 zal deze databank het voorwerp uitmaken van een gekruiste analyse met de andere gegevens van de opdrachten (type van opdracht, soort taak, budget, duur, enz.) om de genderrepresentativiteit bij onze dienstverleners te beoordelen. Het zal ook een gelegenheid zijn om mogelijke cognitieve vooroordelen bij de selectie van onze dienstverleners vast te stellen.

seront identifiées, visant à favoriser la lutte contre les discriminations qui freinent l'accès à la commande des femmes.

Elaboration d'un cadre stratégique gender mainstreaming. Le cahier des charges pour une mission d'accompagnement est en cours. Elle vise un consortium d'expert et expertes de la question du genre et de ses relations avec l'espace urbain. L'objectif de cette étude sera de faire émerger l'ensemble des convergences entre les enjeux d'égalité de genre et les missions de Perspective. Ces points de convergence feront l'objet d'analyses, d'une expertise renforcée et d'une attention particulière dans le pilotage des marchés. L'étude se poursuivra avec l'élaboration d'une stratégie de gender mainstreaming transversale à Perspective, permettant aux équipes de piloter les projets avec une meilleure attention et compréhension des enjeux d'égalité des genre.

– Formations (département Ressources Humaines)

La formation « Genre et marchés publics » figure bien dans catalogue transversal et est dispensée par Talent. Par ailleurs, L'offre sur cette thématique est assez variée :

Communication sensible au genre
Offres d'emploi neutres sur le plan du genre
Grossesse et discrimination
Personnes transgenres au travail
Sexisme et harcèlement en contexte professionnel
Genre et bien-être au travail
Genre et marchés publics
Violences conjugales – pour managers
Violences conjugales

Pour l'année 2021, il y a eu 2 participants du département pour la formation « Communication sensible au genre » et 1 participant pour la formation « Offres d'emploi neutres sur le plan du genre ». On remarque une régression pour l'année 2022 avec seulement 1 participant pour la formation « Communication sensible au genre ». Ces formations n'ont pas fait l'objet d'une mise en avant particulière auprès des chargé.e.s de projet.

Les faible nombre de participants peut être compris du fait que ces formations n'adressent pas le cœur de métier des chargé.e.s de projet. Un élargissement de l'offre qui touche spécifiquement les questions de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme ou de la planification permettrait de mieux répondre aux besoins du département.

– Adaptation des cahiers des charges (département Legal)

L'objectif des amendements aux cahiers des charges actuellement envisagés est de sensibiliser les candidats et candidates aux marchés du département à l'enjeu

Na deze analyse zal een reeks acties worden vastgesteld ter bevordering van de bestrijding van discriminatie, die de toegang van vrouwen tot de bestelling belemmert.

Uitwerking van een strategisch kader gender mainstreaming. Het bestek voor een begeleidende opdracht wordt momenteel opgesteld. Het beoogt de samenstelling van een consortium van deskundigen op het gebied van gender en de verbanden daarvan met de stedelijke ruimte. Het doel van deze studie zal zijn om de nadruk te leggen op alle convergenties tussen gendergelijkheidsvraagstukken en de opdrachten van Perspective. Deze convergentiepunten zullen het voorwerp uitmaken van analyses, een versterkte deskundigheid en een bijzondere aandacht bij het beheer van de opdrachten. Het onderzoek zal worden voortgezet met de ontwikkeling van een transversale strategie inzake gender mainstreaming voor Perspective, waardoor de teams in staat worden gesteld om projecten te beheren met meer aandacht voor en inzicht in gendergelijkheidskwesties.

– Opleidingen (departement Human Resources)

De opleiding 'Gender en overheidsopdrachten' is opgenomen in de transversale catalogus en wordt door Talent gegeven. Bovendien is het aanbod over dit thema zeer uiteenlopend :

Gendergevoelige communicatie
Genderneutrale werkaanbiedingen
Zwangerschap en discriminatie
Transgender personen op het werk
Seksisme en pestgedrag in de professionele context
Gender en welzijn op het werk
Gender en overheidsopdrachten
Huishoudelijke geweld – voor managers
Huishoudelijk geweld

Voor het jaar 2021 hebben 2 medewerkers van het departement deelgenomen aan de opleiding 'Gendergevoelige communicatie' en 1 aan de opleiding 'Genderneutrale werkaanbiedingen'. We stellen een regressie voor het jaar 2022 vast met slechts 1 deelnemer voor de opleiding 'Gendergevoelige communicatie'. Deze opleidingen werden niet bijzonder gepromoot bij de projectverantwoordelijken.

Het lage aantal deelnemers kan worden verklaard door het feit dat deze opleidingen geen betrekking hebben op de kerntaken van projectverantwoordelijken. Een uitbreiding van het aanbod die specifiek betrekking heeft op kwesties in verband met ruimtelijke ordening, stedenbouw of planning, zou het mogelijk maken om beter aan de behoeften van het departement te beantwoorden.

– Aanpassing van de bestekken (departement Legal)

De wijzigingen in de bestekken die momenteel worden overwogen, hebben tot doel om de kandidaten voor de opdrachten van het departement bewust te maken van

d'égalité et de mixité dans les marchés et dans les projets, et d'affirmer une volonté de Perspective d'y prêter attention.

Trois différentes approches, complémentaires, sont actuellement en cours d'élaboration :

- Ajouter une clause sociale générale en faveur de l'égalité. Ceci a déjà été mis en place dans certains CSC du département ;
- Evaluer les démarches en faveur de la mixité dans les notes de composition d'équipe (critère d'attribution), sans que ce ne soit un critère d'exclusion ;
- Inclure une mention d'attendus liant genre et l'objet de la mission, qui serait abordée dans les notes de vision et/ou de méthodologie des candidat.e.s. La pertinence de cette démarche est à évaluer pour chaque marché en dialogue avec les chargé.e.s de projet.

III. 19. SA Société des transports intercommunaux de Bruxelles

AB 01.007.11.02.7422

Intitulé : Acquisitions d'autre matériel (IT, équipements de ventes et d'informations....)

Administration concernée : STIB-MIVB

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Tamara Eelsing, Robert Fontaine, coordinateurs genre STIB-MIVB
- Christine Struys, coordinatrice genderbudgeting, STIB-MIVB

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

Les investissements IT couvrent une large gamme de sujets. Nous avons choisi d'analyser ce qui touche le plus les clients/voyageurs de la STIB, soit les investissements en services et produits informatiques visibles pour le client.

Note : l'AB ci-dessus couvre l'ensemble des investissements en informatique. Nous avons fait le choix d'analyser surtout que ce qui va toucher le client/la cliente de la STIB. L'analyse réalisée dans cette note concerne les investissements en informatique qui sont visibles par le client/voyageur. Nous estimons que c'est plus pertinent et aura plus d'impact que d'analyser les systèmes informatiques internes (SAP...). En gros, un minimum de 25 % de cet AB concerne des investissements dédiés à notre clientèle (système billettiques, afficheurs de temps d'attente, site web, etc.). On

het vraagstuk van de gelijkheid en de gemengdheid bij de opdrachten en de projecten, en de bereidheid van Perspective om hieraan aandacht te besteden te bevestigen.

Momenteel worden drie verschillende benaderingen ontwikkeld die elkaar aanvullen :

- een algemene sociale clausule voor gelijkheid toevoegen. Dit is reeds geïmplementeerd in enkele bestekken van het departement.
- de maatregelen ten gunste van de gemengdheid in de teamsamenstellingsnota's (gunningscriterium) beoordelen, zonder dat het een uitsluitingscriterium is ;
- een vermelding over de verwachtingen in verband met het gender en het doel van de opdracht opnemen, die in de visie- en/of methodologienota's van de kandidaten zou worden behandeld. De relevantie van deze aanpak moet voor elke opdracht in samenspraak met de projectverantwoordelijken worden beoordeeld.

III. 19. NV Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel

BA 01.007.11.02.7422

Naam/titel van de allocatie IT, apparatuur inzake verkoop en informatie,.

Betrokken bestuur : STIB-MIVB

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Tamara Eelsing, Robert Fontaine, gendercoördinatoren MIVB-STIB
- Christine Struys, coördinator genderbudgeting, MIVB-STIB

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

De IT-investeringen bestrijken een breed scala van onderwerpen. Wij hebben ervoor gekozen om te analyseren wat het meest van invloed is op de klanten/reizigers van de MIVB, namelijk de investeringen in IT-diensten en -producten die zichtbaar zijn voor de klant.

Opmerking : de bovenstaande BA heeft betrekking op alle IT-investeringen. Wij hebben ervoor gekozen om vooral te analyseren wat betrekking zal hebben op de klanten van de MIVB. Wij menen dat dit relevanter is en meer effect zal hebben dan het analyseren van interne IT-systemen (SAP, enz.). In feite betreft minstens 25 % van deze BA investeringen ten behoeve van onze klanten (ticketsysteem, wachttijdschermen, website, enz.). In de onderstaande analyse zullen we echter zien dat sommige punten het enge toepassingsgebied van IT-instrumenten

verra cependant dans l'analyse ci-après que certains points dépassent le scope étroit des outils informatiques, car ils sont dans leur prolongement logique (ex : la publicité)

Sans être exhaustif, nous couvrons dans cette analyse les éléments suivants :

Digital <ul style="list-style-type: none"> • Site web • App mobile • App MaaS 	Info Voyageurs <ul style="list-style-type: none"> • Afficheurs de temps d'attente • MUPIs et autres écrans • Afficheurs dans les véhicules • Annonces sonores (stations et véhicules) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autres équipements informatiques présents dans les stations et aux arrêts, pour le client : bornes d'appel station (urgence, déblocage, contact, ..) et boutons d'appel dans les véhicules (PMR, urgence, ..)
Customer care: <ul style="list-style-type: none"> • social media • Chatbots • téléphone .. 	Ventes de titres et validation <ul style="list-style-type: none"> • Valideurs, automates de vente, kiosks & bootiks (dans leur partie informatique), vente en ligne (site web), publicité (digitale) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipement permettant l'accès au réseau pour les clients : portillons 		

Collecte des données

Les annonces vocales :

- Elles sont produites principalement de trois manières.
 - Via une solution text-to-speech (ce qui est le cas dans les tram/bus) – uniquement voix féminines.
 - Enregistrées chez notre fournisseur avec de « vraies » voix – uniquement voix féminines.
 - Enregistrées ou diffusées en live par le Dispatching Field Support. La voix dépendra de qui formule le message. Au dispatching Field Support, les équipes ne comptent qu'une seule femme, donc les voix seront principalement masculines.
- Proportions : 100 % femme pour les véhicules. Pour les stations, ~ 90 % femme vs 10 % homme
- Pourquoi préférer une voix de femme ?
 - Une voix féminine est généralement plus aigüe. Elle résonne donc moins dans des grands espaces fermés comme nos stations. Et elle tranche mieux avec les bruits sourds que font par exemple les moteurs de nos véhicules, escalators, etc.
 - La STIB s'aligne sur les pratiques en la matière : ce sont généralement des voix de femmes qui sont utilisés pour les annonces dans les ascenseurs, les GPS des voitures, les services vocaux de Google, Siri, etc.

Nous pensons bien évidemment aux noms de nos arrêts et stations (majoritairement masculins). Un plan d'action est en place pour la féminisation de certains arrêts, en concertation avec la Région. Mais rappelons que c'est

overstijgen, aangezien ze er een logisch verlengstuk van zijn (bijvoorbeeld reclame).

Zonder volledig te zijn, behandelen wij in deze analyse het volgende :

Digitaal <ul style="list-style-type: none"> • Website • Mobile app • App MaaS 	Reizigersinformatie <ul style="list-style-type: none"> • Wachtijdschermen • MUPI's en andere schermen • Displays in de voertuigen • Audio-aankondigingen (stations en voertuigen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Andere IT-apparatuur in de stations en aan de haltes voor de klant: oproepalen in de stations (noodgevallen, ontgrendeling, contact, enz.) en oproepknoppen in de voertuigen (PBM, noodgevallen, enz.)
Customer care: <ul style="list-style-type: none"> • Sociale media • Chatbot • Telefoon .. 	Verkoop van vervoersbewijzen en validatie <ul style="list-style-type: none"> • Ontwaarders, verkoopautomaten, kiosks & bootiks (in hun IT-gedeelte), onlineverkoop (website), (digitale) reclame 	
<ul style="list-style-type: none"> • Uitrusting die klanten toegang geeft tot het net: poortjes 		

Gegevensverzameling

De audio-aankondigingen :

- Ze worden voornamelijk op drie manieren geproduceerd :
 - via een 'text-to-speech' oplossing (wat het geval is in trams/bussen) - alleen vrouwenstemmen ;
 - opgenomen bij onze leverancier met 'echte' stemmen - alleen vrouwenstemmen ;
 - opgenomen of live uitgezonden door de Dispatching Field Support. De stem zal afhangen van wie de boodschap formuleert. Aangezien er bij de Dispatching Field Support maar één vrouw is, zullen het vooral mannelijke stemmen zijn.
- Dit geeft dus de volgende verhoudingen : 100 % vrouwen voor de voertuigen. Voor de stations, ~ 90 % vrouwen vs. 10 % mannen
- Waarom wordt de voorkeur gegeven aan een vrouwenstem ?
 - Een vrouwenstem is meestal hoger. Ze resonance daarom minder in grote gesloten ruimtes, zoals onze stations. En ze komt beter uit tegen de doffe geluiden van bijvoorbeeld de motoren van onze voertuigen, roltrappen, enz.
 - De MIVB sluit zich aan bij de praktijken ter zake : het zijn doorgaans vrouwenstemmen die worden gebruikt voor de aankondigingen in liften, de gps in auto's, de spraakservices van Google, Siri, enz.

Wij denken uiteraard aan de namen van onze haltes en stations (meestal mannelijk). Er is een actieplan opgestart voor de vervrouwelijking van bepaalde haltes, in overleg met het Gewest. Maar laten we niet vergeten dat het in

avant tout la toponymie de l'espace public qui détermine le nom de nos arrêts. Le lien avec la toponymie est ce que les client.e.s du transport public attendent pour se repérer au mieux sur le réseau.

Il y a aussi la représentation de personnages dans notre signalétique (de sécurité, bonnes pratiques, etc.) : on va généralement utiliser un homme pour représenter un vieillard ou un jeune qui écoute sa musique trop fort, et une femme pour accompagner la poussette... Au niveau de la STIB il y a cependant des variations : tantôt un homme, tantôt une femme, tantôt un pictogramme neutre.

Répartition H/F du personnel Kiosk et Bootik

- En avril, nous avons 27 femmes sur un total de 155 agent.e.s de vente travaillant dans nos Kiosks et Bootiks, soit 17 % de personnel féminin
- Beaucoup de nos agents de vente sont en fait d'anciens chauffeurs. Les Kiosks sont staffés avec d'anciens chauffeurs, tandis que les agent.e.s Bootik sont recruté.e.s sur le marché. La population d'anciens chauffeurs est majoritairement masculine. Le métier de la conduite se féminise cependant petit à petit, soutenu par l'approche volontariste de la STIB en matière de diversité.

Répartition H/F des Agents Multimodaux, et de la sécurité, deux fonctions sur le terrain et dans les stations.

- Agents multimodaux : 2,2 % de femmes. À nouveau, beaucoup de ces agents sont d'anciens chauffeurs.
- Agents de sécurisation du réseau et contrôle des titres : 4,7 % de femmes

Répartition H/F parmi les clients qui ont acheté quelque chose via notre canal e-commerce en 2021

- 53 % de femmes clientes de notre e-commerce

Répartition H/F canaux digitaux :

- Pilote MaaS : 32 % de femmes parmi la communauté d'utilisateurs
- Web / App Mobile : pas de différence significative entre hommes et femmes

Étape 2 : analyse

Digital (applications mobiles, site web, médias sociaux,.)

- Les services digitaux, dans leur développement, intègrent et reflètent la segmentation des usages

de eerste plaats de toponymie van de openbare ruimte is die de naam van onze haltes bepaalt. Het verband met de plaatsnamen is wat klanten van het openbaar vervoer verwachten om hun weg te vinden op het net.

Voorts is er ook de voorstelling van personages in onze signalisatie (veiligheid, goede praktijken, enz.) : over het algemeen wordt een man gebruikt om een oude man voor te stellen of een jongere die naar te luide muziek luistert, en een vrouw om de kinderwagen voort te duwen... Op het niveau van de MIVB zijn er echter variaties : soms een man, soms een vrouw, soms een neutraal pictogram.

Verdeling M/V bij het personeel in contact met het cliënteel : Kiosk- en Bootik-personeel

- In april waren er 27 vrouwen op een totaal van 155 verkoopmedewerkers in onze Kiosks en Bootiks, wat neerkomt op 17 % werknemers.
- Veel van onze verkoopmedewerkers zijn in feite voormalige chauffeurs. De Kiosks worden bemand met voormalige chauffeurs, terwijl Bootik-agenten op de markt worden gerekruteerd. De populatie van voormalige chauffeurs is overwegend mannelijk. Toch worden er geleidelijk meer vrouwen in het chauffeursberoep aangenomen, mede dankzij de proactieve aanpak van de MIVB inzake diversiteit.

Verdeling M/V bij het personeel in contact met het cliënteel : multimodale agenten en veiligheidsagenten, twee functies op het terrein en in de stations.

- Multimodale agenten : 2,2 % vrouwen. Opnieuw, veel van die agenten zijn voormalige chauffeurs.
- Veiligheidsagenten (op het net, en voor ticketcontroles) : 4,7 % vrouwen

Verdeling M/V onder de klanten die in 2021 iets via ons e-commercekanaal hebben gekocht

- 53 % van onze e-commercklanten zijn vrouwen.

Verdeling M/V digitale kanalen :

- MaaS-pilot : 32 % vrouwen in de gebruikersgemeenschap
- Web / Mobiele app : geen significant verschil tussen mannen en vrouwen

Fase 2 : analyse

Digitaal (mobiele applicaties, website, sociale media, enz.)

- De digitale diensten integreren en weerspiegelen in hun ontwikkeling de segmentering van het gebruik

- Pour développer l'application mobile, nous ciblons les « heavy users » (au minimum 4 aller-retour par semaine, ce sont vraiment les navetteurs). Les hommes y sont sur-représentés, et donc il est possible que notre application et certaines fonctionnalités serviraient plus aux hommes qu'aux femmes. Cependant au niveau de l'usage de l'application, il n'y a pas de différence significative H/F.
- Le site web cible davantage l'utilisateur.trice régulier et occasionnel (et moins les heavy users). Avec donc probablement plus de fonctionnalités visant les utilisatrices que pour l'Application mobile. Mais à nouveau, pas de différence observée dans l'usage du site.
- On sait aussi que les trajets en transport en commun sont différenciés entre les hommes et les femmes. Les hommes étant plus navetteurs, et les femmes ayant des trajets plus diversifiés⁽¹⁰⁾. Ils ont donc des besoins potentiellement différents en matière d'information voyageur, via les canaux digitaux ou les afficheurs.
- Effectivement, pour les maman/papa avec poussette, ou jeunes enfants, il peut encore manquer le bon niveau d'info voyageur, ou de recherche d'itinéraire, pour ce genre de mobilité.
- Afin de prendre en compte toutes ces réalités, à chaque développement d'une nouvelle fonction importante dans un interface digital, la STIB organise des focus groups, avec des femmes et des hommes bien sûr. Exemple récent : le BruPass digital
- Compte client : tant sur le Web que dans l'App mobile, il y a une demande binaire de renseigner le genre à l'enregistrement. Ce n'est pas satisfaisant, mais on ne note

(10)Plus en détail, il y a notamment les différences suivantes communément évoquées :

- les femmes détiennent moins que les hommes le permis de conduire et disposent moins souvent d'une voiture personnelle. Elles sont donc plus susceptible de prendre les transports en commun.
- les déplacements des femmes sont caractérisés par un « chainage des déplacements ». Leurs trajets ne sont pas directs et combinent plusieurs déplacements et arrêts (ex : maison - école - crèche - travail - commerces - maison). Les femmes font des trajets plus courts mais plus nombreux et plus complexes. L'intermodalité et les correspondances sont un point particulièrement important dans leurs trajets.
- Les femmes sont plus souvent que les hommes accompagnatrices (enfant, personne âgée, personne à mobilité réduite...). L'accessibilité est un point particulièrement important dans leurs trajets.
- les horaires de déplacement des femmes et des hommes sont différents (travail à temps partiel et horaires d'école et de crèches influent sur les déplacements des femmes, encore majoritairement en charge des tâches de soin des enfants)
- les femmes sont exposées à des formes de violences et harcèlement sexiste dans l'espace public. La sécurité et le sentiment de sécurité sont donc centraux dans leur expérience des transports publics.

- Voor het ontwikkelen van de mobiele applicatie richten wij ons op de 'heavy users' (minstens 4 heen- en terugritten per week, het gaat om de echte pendelaars). Mannen zijn er oververtegenwoordigd. Het is dus mogelijk dat onze applicatie en sommige functies meer geschikt zijn voor mannen dan voor vrouwen. Wat het gebruik van de applicatie betreft, is er echter geen significant verschil tussen mannen en vrouwen.
- De website is meer gericht op de regelmatige en occasionele gebruiker (en minder op de 'heavy users'). Met als gevolg functionaliteiten soms meer gericht naar gebruiksters dan voor de mobiele applicatie. Maar ook hier werd geen verschil waargenomen in het gebruik van de site.
- Het is ook bekend dat er bij reizen met het openbaar vervoer een onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn meer pendelaars, en vrouwen hebben meer verschillende verplaatsingen⁽¹⁰⁾. Zij hebben dus potentieel verschillende behoeften inzake reizigersinformatie, via de digitale kanalen of de schermen.
- Voor vaders en moeders met kindwagens of jonge kinderen kan het niveau van de reizigersinformatie of de routebepaling nog steeds ontoereikend zijn voor deze vorm van mobiliteit.
- Om met al deze realiteiten rekening te houden, organiseert de MIVB focusgroepen, uiteraard met vrouwen en mannen, telkens wanneer een belangrijke nieuwe functie in een digitale interface wordt ontwikkeld. Recent voorbeeld : de digitale BruPass.
- Klantenaccount : zowel op het web als in de mobiele app is er een binaire vraag om bij de registratie het gender in te vullen. Dit is niet toereikend, maar er is nog geen

(10)Meer in detail worden gewoonlijk de volgende verschillen genoemd :

- Vrouwen hebben minder vaak dan mannen een rijbewijs en minder vaak een eigen auto. Zij maken dus eerder gebruik van het openbaar vervoer.
- De trajecten van vrouwen worden gekenmerkt door een « keten van trajecten ». Hun reizen zijn niet rechtstreeks en combineren verschillende ritten en haltes (b.v. thuis - school - crèche - werk - winkels - thuis). Vrouwen maken kortere reizen, maar meer en complexere reizen. Intermodaliteit en aansluitingen zijn bijzonder belangrijk op hun trajecten.
- Vrouwen zijn vaker dan mannen begeleiders (kinderen, bejaarden, personen met beperkte mobiliteit, enz.) Toegankelijkheid is een bijzonder belangrijk punt op hun reis.
- De reischema's van vrouwen en mannen zijn verschillend (deeltijdwerk en school- en crèchetijden beïnvloeden het reizen van vrouwen, aangezien zij nog steeds hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor de zorg voor kinderen)
- Vrouwen worden in de openbare ruimte blootgesteld aan vormen van geweld en intimidatie op grond van geslacht. Veiligheid en het gevoel van veiligheid staan dan ook centraal in hun ervaring met het openbaar vervoer.

pas encore d'avancée. Un des soucis est la complexité que cela génère dans les communications, avec une 3^e version des messages (M, Mme et X). Faut-il challenger ces différences dans les supports communication, et trouver une version commune/unique (écriture inclusive ou autre?)

- Est-ce que la modération des médias sociaux, média souvent clivant, créerait des situations de stéréotypes genrés? Nous n'avons pas d'informations allant dans ce sens, la modération étant bien gérée. Les personnes modératrices ont d'ailleurs accès à la diversity manager en cas de questions délicates liées au genre et aux discriminations. C'est une bonne pratique.
- Site de recrutement « jobs ». Le choix des photos de Stibiens/Stibiennes, par métier, suscite forcément des questions. Métier technique = homme, fonction support = femme. Il y a cependant un équilibre global au niveau de l'ensemble des photos.
- MaaS :
 - Il y a besoin d'itinéraires adaptés à des situations plus « femme/maman » : trajets multi-modaux, avec enfants, avec trajets variables chaque jour, trajets morcelés...
 - Il y a aussi besoin pour les femmes d'un guidage pour des trajets les plus sécurisants possible (« safe routes »).
 - Les PMR sont également en demande, et souvent les besoins sont les mêmes. Il y a aussi des enjeux liés à la disponibilité des données d'accessibilité qui dépasse le projet MaaS (qualité du trottoir, variété des véhicules STIB sur une ligne donnée.).
 - A plus court-terme, le projet MaaS de la STIB va déjà rendre plus accessibles et visibles les alternatives pour se déplacer facilement et en sécurité en soirée : le taxi, Collecto, le scooter partagé... Tout bénéfique pour permettre à plus de femmes de se déplacer en sécurité en soirée et la nuit.

Informations voyageurs (hors « digital »)

- Messages public adress :
 - Ils fonctionnent bien : par exemple pour avertir des risques de pickpockets. Ce système pourrait être élargi à d'autres sujets comme le harcèlement
 - Les messages du public adress à la STIB sont très majoritairement réalisés avec des voix féminines, ce qui a tendance à féminiser l'environnement et donc faire en sorte que les femmes se sentent plus à l'aise et mieux intégrées.
- Pictogrammes : ces « picto's », répartis sur le réseau et dans les véhicules, sont parfois encore assez

vooritgang geboekt. Een van de moeilijkheden is de complexiteit die hierdoor in de communicatie ontstaat, met een derde versie van berichten (mijnheer, mevrouw en X). Moeten deze verschillen in het communicatie-materiaal aan de orde worden gesteld en moet er een gemeenschappelijke/unieke versie worden gevonden (inclusief schrijven of andere?)

- Zou de moderatie van de sociale media, een medium dat vaak tot verdeeldheid leidt, situaties van genderstereotypering tot stand brengen? Wij beschikken niet over informatie in dat verband, aangezien de moderatie goed wordt beheerd. De moderatoren hebben ook toegang tot de diversity manager in geval van gevoelige gender- en discriminatierelateerde kwesties. Dat is een goede praktijk.
- Aanwervingswebsite 'jobs' : De keuze van foto's van MIVB'ers, per beroep, roept onvermijdelijk vragen op. Technisch beroep = man, ondersteunende functie = vrouw. Er is echter een algemeen evenwicht in alle foto's.
- MaaS :
 - Er is behoefte aan routes die zijn aangepast aan meer 'vrouw/moeder'-situaties : multimodale verplaatsingen, met kinderen, met variabele verplaatsingen per dag, gefragmenteerde verplaatsingen, enz.
 - Voor de vrouwen is er ook nood aan een geleiding naar de veiligste mogelijke routes ('safe routes').
 - De PBM zijn ook vragende partij en hebben vaak dezelfde behoeften. Er zijn ook uitdagingen in verband met de beschikbaarheid van toegankelijkheidsgegevens die verder reiken dan het MaaS-project (kwaliteit van het trottoir, verscheidenheid aan MIVB-voertuigen op een bepaalde lijn, enz.).
 - Op korte termijn zal het MaaS-project van de MIVB de alternatieven voor veilig en gemakkelijk reizen 's avonds toegankelijker en zichtbaarder maken : taxi's, Collecto, gedeelde scooters, enz. Alles om meer vrouwen 's avonds en 's nachts veilig te laten reizen.

Reizigersinformatie (uitgezonderd 'digitaal')

- Public address berichten :
 - Ze werken goed : bijvoorbeeld om te waarschuwen voor zakkenrollers. Dit systeem zou kunnen worden uitgebreid tot andere thema's, waaronder op geslacht gebaseerde intimidatie
 - In de public address berichten van de MIVB zijn overwegend vrouwenstemmen te horen, waardoor de omgeving vervrouwelijkt en vrouwen zich meer op hun gemak en beter geïntegreerd voelen.
- Pictogrammen : deze 'picto's', verspreid over het net en in de voertuigen, zijn soms nog tamelijk stereotiep. Er

stéréotypés. Cependant on observe certaines variations (sur un support un homme, sur un autre une femme), et également des picto's neutres (ex : sur les portillons).

- Sentiment de sécurité :
 - Les afficheurs de temps d'attente « légers » disposés à de nombreux arrêts ont vraiment très bien amélioré l'expérience de voyage pour les voyageurs et en particulier les femmes et leur sentiment de sécurité, estime-t-on à la STIB.
 - C'est aussi rassurant, en station, d'avoir toujours un accès au Wi-Fi.
 - Pour encore mieux comprendre l'expérience du sentiment de sécurité, les associations conseillent à la STIB de réaliser des focus groups avec des femmes, en faisant des parcours en soirée sur le réseau

Ventes, publicité et infrastructure IT sur le réseau

- Il y a un enjeu pour les personnes exclues numériquement, femmes et hommes. Il faut noter que les femmes sont particulièrement touchées par la fracture numérique⁽¹¹⁾. Des actions sont en cours, avec des associations, pour mieux inclure ces exclus : formations, informations, coaching... En parallèle, on forme les agents en contact avec le client pour mieux accueillir les questions/plaintes sur ces sujets. Pour le digital, l'idée est de pouvoir orienter le public vers des endroits où ce genre de formation ou coaching se font (association, société civile). En effet nos agents de vente n'ont pas de temps disponible pour cela dans le modèle actuel.
- Validation obligatoire à la montée dans les véhicules : cela aurait potentiellement un impact sur l'expérience client.e. Se faufiler pour valider, perdre une place assise parce qu'on valide d'abord...
- Chaque arrêt devant un portillon, un valideur, un AVM, peut être perçu comme un moment d'insécurité pour les femmes. Sortir une carte, sortir un smartphone pour valider (bientôt), sont des moments où on est moins à l'aise.
- Les partenariats avec les organisateurs d'événements favorisent la présence des clients en soirée dans les stations, et, indirectement, le sentiment de sécurité en soirée
- Enjeu également de la fermeture des commerces en début de soirée. Sans parler des commerces qui

(11) Source : analyse-de-la-fracture-numerique-sur-le-territoire-de-la-region-de-Bruxelles-Capitale (CIRB.brussels)

zijn echter enkele variaties (op de ene drager een man, op de andere een vrouw), en ook neutrale pictogrammen (bijvoorbeeld op de poortjes).

- Veiligheidsgevoel :
 - De 'lichte' wachttijdschermen bij veel haltes hebben de reiservaring voor vrouwen (en mannen) en hun gevoel van veiligheid echt verbeterd, aldus de MIVB.
 - Het is ook geruststellend om te weten dat je altijd toegang hebt tot Wi-Fi in het station.
 - Om nog een beter inzicht te krijgen in de ervaring van het veiligheidsgevoel, adviseren de verenigingen de MIVB om focusgroepen met vrouwen te organiseren, door 's avonds op het net te reizen.

Verkopen, reclame en IT-infrastructureur op het net

- Er is een uitdaging voor de digitaal uitgesloten vrouwen en mannen. Er zij op gewezen dat vooral vrouwen door de digitale kloof worden getroffen⁽¹¹⁾. Samen met verenigingen worden momenteel acties ondernomen om deze uitgesloten personen beter te integreren : opleiding, voorlichting, begeleiding, enz. Tegelijk worden de personeelsleden die met de klant in contact staan, opgeleid om vragen/klachten over deze onderwerpen beter te kunnen behandelen. Op digitaal vlak is het de bedoeling om het publiek te kunnen verwijzen naar plaatsen waar dit soort van opleiding of begeleiding wordt gegeven (verenigingen, maatschappelijk middenveld). Onze verkoopmedewerkers hebben daar immers in het huidige model geen tijd voor.
- Verplichte validering bij het instappen in het voertuig : dit zou gevolgen kunnen hebben voor de ervaring van de klant. Zich een weg banen door de menigte om te valideren, je zitplaats verliezen omdat je eerst valideert...
- Elke halte voor een poortje, een ontwaarder, een vendingmachine kan voor vrouwen als een moment van onveiligheid worden beschouwd. Een kaart bovenhalen, een smartphone uit een zak halen om (binnenkort) te valideren, zijn momenten waarop we ons minder op ons gemak voelen.
- Samenwerkingsverbanden met organisatoren van evenementen bevorderen de aanwezigheid van klanten 's avonds in de stations en werken, indirect, het gevoel van veiligheid 's avonds in de hand.
- Een andere uitdaging is de sluiting van winkels in het begin van de avond. Om nog maar te zwijgen van de

(11) Bron : <https://cibg.brussels/nl/nieuws/publicaties/analyse-van-de-digitale-kloof-op-het-grondgebied-van-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest> (cibg.brussels)

fermeraient dans une station donnée. Les commerces en stations participent grandement au sentiment de sécurité.

- Les totems digitaux et la publicité : la publicité en soi introduit un biais genré. Il y a un code éthique sous la forme de « charte publicitaire » qui évite bien toute publicité à caractère clivant sur le plan du genre. Mais le monde de la publicité reste fort stéréotypé, et la STIB n'en offre que la vitrine. C'est un point qui dépasse d'ailleurs la STIB et concerne l'espace public, les médias.
- Nos publicités à contenu propre, comme les campagnes safety, veillent à éviter les stéréotypes de genre. Il y a une bonne variation au fil des campagnes entre les genres.

Equipements d'accès au réseau (portillons) et bornes d'appel en station

- Les différents « boutons » physiques existants d'appel en station et dans les véhicules ne sont pas connus ni bien compris. Ensuite il y a confusion possible entre boutons rouge et bleu dans les bus par exemple, avec d'ailleurs rarement un effet visible en cas de bouton rouge actionné. En conséquence, le besoin d'un bouton d'urgence dans une application mobile, aisé d'accès et discret, est devenu clair pour les différentes parties prenantes. Le challenge est de prévoir quel processus sera déclenché ensuite, quand le bouton est activé. La STIB analyse ce point, notamment l'opportunité de se greffer à l'App 112. La STIB prépare aussi des supports et explications pour les client.e.s de tout ce qu'on peut faire quand un souci de type harcèlement arrive.
- Plus généralement il n'y a pas vraiment moyen de porter plainte pour des faits de harcèlement. Ou du moins ce n'est pas expliqué/communiqué aux client.e.s
- Les portillons restent une zone à problème, notamment avec les personnes qui collent derrière (ce qui est le fait d'hommes, mais aussi de femmes). Au Japon, il y a un autre concept de portillons (ouverts, et ne se ferment que si on ne valide pas). A Oslo il n'y a plus de portillons mais une détection par GSM, et des contrôles bien sûr. La présence plus systématique de personnel en station pourrait aider.
- Le sas pour PMR et enfants, est un dispositif très adapté et qui a aussi un effet rassurant (notamment par rapport aux fraudeurs qui s'accrochent), mais qui connaît des soucis des techniques qui impactent l'expérience client.

bedrijven die in een bepaald station zouden sluiten. De winkels in de stations dragen in hoge mate bij tot het gevoel van veiligheid.

- De digitale totems en reclame : reclame op zich introduceert een gendervertekening. Hoe gaan we hiermee om (bijvoorbeeld reclame aan onze haltes) ? Er bestaat een ethische code in de vorm van een 'reclamehandvest' dat controversiële op gender gebaseerde reclame vermijdt. Maar de reclamewereld is nog steeds erg stereotiep, en de MIVB is er slechts het uitstalraam van. Dit punt gaat verder dan de MIVB en betreft de openbare ruimte, de media, enz.
- In onze reclame met eigen inhoud, zoals de safety campagnes, wordt ervoor gezorgd dat genderstereotypes worden vermeden. Doorheen de campagnes is er een goede variatie tussen de genders.

Nettoegangsapparatuur (poortjes) en oproeppalen in het station

- De verschillende bestaande fysieke 'oproep-toetsen' in het station en de voertuigen zijn niet bekend of worden niet goed begrepen. Daarnaast is er een mogelijk verwarring tussen rode en blauwe knoppen in bussen bijvoorbeeld, met zelden een zichtbaar effect wanneer de rode knop wordt ingedrukt. Als gevolg daarvan werd de behoefte aan een gemakkelijk toegankelijke en onopvallende noodknop in een mobiele toepassing duidelijk voor de verschillende belanghebbenden. De uitdaging is om te voorspellen welk proces vervolgens in gang wordt gezet, wanneer de knop wordt geactiveerd. De MIVB analyseert dit punt, met inbegrip van de mogelijkheid om een koppeling tot stand te brengen met de App 112. De MIVB bereidt ook materiaal en uitleg voor de klanten voor over wat te doen in geval van op geslacht gebaseerde intimidatie.
- Meer in het algemeen is er geen echte manier om een klacht voor intimidatie in te dienen. Of dit wordt althans niet uitgelegd/gecommuniceerd aan de klanten.
- De poortjes blijven een probleemzone, onder meer met personen die meeglappen achter de rug van andere reizigers (dit gebeurt door mannen, maar ook door vrouwen). In Japan bestaat er een ander concept van poortjes (open poortjes die pas dicht gaan als men niet valideert). In Oslo zijn er geen poortjes meer, maar wel een detectie via GSM, en controles natuurlijk. Een meer systematische aanwezigheid van stationspersoneel zou kunnen helpen.
- Het sas voor PBM en kinderen is een zeer geschikt systeem dat ook een geruststellend effect heeft (met name ten aanzien van fraudeurs die meeglappen met betalende reizigers), maar dat technische problemen heeft die van invloed zijn op de ervaring van de klant.

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

Le sujet de l'informatique au service des voyageurs a permis d'explorer un nouvel angle d'observation sur les biais genrés. Sur plusieurs sujets, l'informatique rejoint des préoccupations déjà identifiées lors de précédentes analyses de genre, notamment liées au sentiment de sécurité. La STIB a déjà bien intégré dans ses pratiques l'attention à porter à tous les publics, dont les femmes. Il n'en reste pas moins que sur le plan informatique, quelques recommandations précises et pertinentes ont pu être soulignées, et sont traduites ci-dessous en propositions d'actions.

Étape 4 : plan d'action

Sur la base de ces données et analyses, les propositions d'actions suivantes peuvent être formulées :

- Prévoir des évolutions au MaaS, une fois lancé, afin d'avoir des recherches d'itinéraire visant des situations spécifiques au genre féminin, comme les safe routes, ou les itinéraires complexes, multi-modaux, et morcelés
- Réaliser des focus groups avec des femmes en les emmenant sur le réseau notamment en soirée pour mieux comprendre les vecteurs de sentiment d'insécurité
- Continuer à travailler sur la possibilité de bouton d'alerte via smartphone, avec les différentes parties prenantes
- Continuer à travailler à la possibilité de s'enregistrer numériquement en tant que « neutre », et pas seulement H/F.
- Lors du design de prochains pictogrammes, porter une attention plus grande à l'évitement des stéréotypes de genre
- Continuer la collecte de données genrées concernant l'utilisation de l'ensemble des dispositifs informatiques de la STIB et assurer la collecte de données qualitatives reflétant l'expérience usager tant des hommes que des femmes, afin de permettre une adaptation des dispositifs sensibles au genre.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Suivi du développement des fonctionnalités MaaS bénéficiant en particulier aux femmes
- Réalisation du/des focus groups
- Améliorations de la collecte des données genrées

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het thema IT ten dienste van reizigers bood een gelegenheid om een nieuwe invalshoek te verkennen met betrekking tot gendervertekeningen. In verschillende opzichten sluit IT aan bij de bezorgdheid die reeds in eerdere genderanalyses is geuit, met name wat betreft het veiligheidsgevoel. De MIVB heeft de aandacht voor alle doelgroepen, waaronder vrouwen, reeds goed in haar praktijken geïntegreerd. Op het gebied van IT werden niettemin enkele specifieke en relevante aanbevelingen naar voren gebracht, die hieronder in voorgestelde acties worden vertaald.

Fase 4 : actieplan

Op basis van deze gegevens en analyses kunnen de volgende voorstellen voor actie worden gedaan :

- Ontwikkelingen plannen voor MaaS, zodra het is gelanceerd, om reiswegplanners te hebben die gericht zijn op specifieke situaties voor vrouwen, zoals veilige routes, of complexe, multimodale en gefragmenteerde routes
- Focusgroepen met vrouwen organiseren door hen namelijk 's avonds mee te nemen op het net om de vectoren van gevoelens van onveiligheid beter te begrijpen
- Samen met de verschillende belanghebbenden blijven werken aan de mogelijkheid van een alarmknop via smartphone
- Blijven werken aan de mogelijkheid om zich digitaal te registreren als 'genderneutraal', niet alleen M/V
- Bij het ontwerp van toekomstige pictogrammen meer aandacht besteden aan het vermijden van genderstereotypes
- Doorgaan met het verzamelen van naar geslacht uitgesplitste gegevens over het gebruik van alle IT-apparaten van de MIVB en zorgen voor de verzameling van kwalitatieve gegevens die de gebruikerservaring van zowel mannen als vrouwen weerspiegelen, teneinde de aanpassing van gendergevoelige apparaten mogelijk te maken.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Toezicht op de ontwikkeling van MaaS-functies die met name vrouwen ten goede komen
- Uitvoeren van focusgroep(en)
- Verbeteringen in de verzameling van gendergegevens

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

Le sujet précédent concernait la masse salariale et les potentielles différences H/F. Nous rappelons ici qu'il y a parfaite égalité de traitement à la STIB entre les hommes et les femmes en la matière. Les recommandations s'axaient donc plutôt sur la promotion de l'accès aux femmes aux métiers de la STIB où elles sont historiquement sous-représentées d'une part, et sur la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexiste d'autre part.

Sur le premier point, les statistiques de diversité montrent une progression dans toutes les catégories de personnel, sauf dans la catégorie employés (c'est expliqué surtout par une reclassification de certains métiers techniques d'ouvrier à employé). Le covid a ralenti la progression en général car pendant cette crise moins de femmes ont sollicité pour les métiers de conduite. La proportion de femmes dans le top management approche les 25 %, et elle est de plus de 30 % parmi les cadres. Les deux taux sont en croissance continue.

Sur le 2^e point, une série de projets ont été déployés, et le travail continue. Deux sessions de formation de deux jours sur le sexisme et le harcèlement sexiste ont été organisées spécifiquement pour la STIB en '21. (Participants : Task Force Harcèlement, personnes de confiance, conseillers sociaux, formateurs des agents en contact avec le public et représentants du personnel.). Cette formation, orientée vers le client.e externe, porte essentiellement sur le bon accueil, la bonne attitude et une bonne information/orientation des victimes de harcèlement sexiste. Des sessions supplémentaires de 2 jours sont également prévues en '22, dont deux pour les managers. Une session pour les équipes IT a eu lieu. Un appel à projets pour bénéficier d'un accompagnement spécialisé a été lancé, pour créer des modules de formation adaptés aux métiers en contact avec le public. Parallèlement à cet appel à projets, deux sessions ont déjà eu lieu pour former les formateurs des centres de formations des agents en contact avec la clientèle et des représentants des différents métiers concernés. Deux autres sessions doivent encore être programmées. Les personnes ayant participé à ces deux formations vont contribuer à la création de ces modules de formations spécifiques à chaque métier d'ici la fin 2022.

III. 20. BRUGEL

AB 01.002.08.03.1211

Nom/Titre de l'allocation : études tarifaires et protection juridique

Administration concernée : Service Tarifs de BRUGEL, Service des Affaires socio-économiques de BRUGEL

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

Het vorige onderwerp betrof de loonsom en de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Wij herinneren er hier aan dat mannen en vrouwen bij de MIVB op dit gebied volledig gelijk worden behandeld. De aanbevelingen waren dan ook meer gericht op enerzijds de bevordering van de toegang van vrouwen tot MIVB-banen waar zij historisch ondervertegenwoordigd zijn, en anderzijds de bestrijding van seksisme en intimidatie op grond van geslacht.

Wat het eerste punt betreft, laten de diversiteitsstatistieken een stijging zien in alle personeelscategorieën, behalve in de categorie « bedienden » (dit wordt hoofdzakelijk verklaard door een herindeling van bepaalde technische banen van « arbeider » naar « bediende »). De covid heeft de progressie in het algemeen vertraagd omdat tijdens deze crisis minder vrouwen naar de chauffeursjobs solliciteerden. Het percentage vrouwen in het topmanagement nadert de 25 %, en het is meer dan 30 % onder leidinggevenden. Beide percentages stijgen voortdurend.

Wat het tweede punt betreft, is een reeks projecten opgezet, en de werkzaamheden gaan door. In '21 werden speciaal voor de MIVB twee tweedaagse opleidingssessies over seksisme en ongewenste intimiteiten georganiseerd (Deelnemers : Task Force Intimidatie, vertrouwenspersonen, sociaal raadslieden, opleiders van personeel dat in contact staat met het publiek en personeelsvertegenwoordigers.). Deze opleiding, die gericht is op de externe klant, spitst zich toe op een goede ontvangst, een goede houding en een goede voorlichting/oriëntatie van slachtoffers van intimidatie op grond van geslacht. In '22 zijn ook extra tweedaagse sessies gepland, waaronder twee voor managers. Er werd een sessie voor IT-teams gehouden. Er is een oproep gedaan tot het indienen van projecten die voor gespecialiseerde steun in aanmerking komen, met het oog op de ontwikkeling van opleidingsmodules die zijn aangepast aan beroepen die in contact staan met het publiek. Parallel met deze oproep tot het indienen van projecten zijn reeds twee sessies gehouden voor de opleiding van de opleiders van de opleidingscentra voor contactpersonen en vertegenwoordigers van de verschillende betrokken beroepsgroepen. Er moeten nog twee sessies worden gepland. De deelnemers aan deze twee opleidingssessies zullen bijdragen aan de ontwikkeling van deze beroepsspecifieke opleidingsmodules tegen eind 2022.

III. 20. BRUGEL

BA 01.002.08.03.1211

Naam/titel van de allocatie : tariefstudies en rechtsbescherming

Betrokken bestuur : Dienst Tarieven BRUGEL, dienst Socio-Economische zaken BRUGEL

Direction concernée : M. Pascal Misselyn, coordinateur
BRUGEL

Responsable :

- Mme Kristel De Feyter, conseillère en RH,
kdefeyter@brugel.brussels

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

Depuis sa création en 2007, BRUGEL réglemente et surveille le marché de l'énergie de la Région de Bruxelles-Capitale. À cette fin, BRUGEL élabore également les méthodologies tarifaires pour l'énergie et l'eau et approuve les tarifs du secteur

Étape 2 : analyse

Les tarifs que BRUGEL développe pour le marché bruxellois de l'énergie sont évidemment importants pour tous les ménages bruxellois, mais leur impact est le plus grand sur les ménages dits « plus vulnérables ». Une étude récente du Centre de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale indique une tendance à un risque de pauvreté plus élevé chez les femmes. Les parents isolés, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, présentent ainsi un risque de pauvreté nettement plus élevé que les autres catégories de familles. C'est ce qu'a démontré l'enquête Statbel 2019 sur les inégalités de revenus salariaux entre les femmes et les hommes et la pauvreté individuelle. C'est ce qu'a également révélé l'étude réalisée à la demande de BRUGEL en janvier 2021 portant sur un examen qualitatif approfondi de la réalité de la pauvreté énergétique en Région de Bruxelles-Capitale. Cette étude a été menée en collaboration avec les dix-neuf CPAS de la ville de Bruxelles. Des entretiens téléphoniques ont été menés à cette fin avec quatorze assistants sociaux de onze CPAS bruxellois différents entre le 28 septembre 2020 et le 19 octobre 2020. Sur la base de ces quatorze entretiens avec des personnes provenant des différentes communes, nous pouvons conclure que les propos recueillis sont globalement représentatifs de la réalité à Bruxelles. Brugel et la Fédération des CPAS bruxellois ont validé cette approche. L'étude démontre que 1 ménage bruxellois sur 4 éprouve des difficultés à payer ses factures énergétiques. Les hivers doux de ces dernières années ne font ici aucune différence. Il est également apparu de cette étude que certains groupes socio-économiques sont plus touchés que d'autres par la pauvreté énergétique, à savoir les femmes (âgées) seules, les familles monoparentales et les familles sans revenu. Les locataires connaissent également 2,5 fois plus souvent la pauvreté énergétique que les propriétaires. Par conséquent, comme les femmes sont plus susceptibles de connaître la pauvreté, elles sont probablement aussi plus souvent locataires que propriétaires.

Betrokken directie : Dhr. Pascal Misselyn, coördinator
BRUGEL

Verantwoordelijke persoon :

- Mevr. Kristel De Feyter, HR Raadgever,
kdefeyter@brugel.brussels

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

Sinds haar oprichting in 2017 reglementeert en controleert BRUGEL de energiemarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Daartoe stelt BRUGEL ook de tariefmethodologieën op voor energie en water en keurt de instelling ook de tarieven goed voor de sector.

Fase 2 : analyse

De tarieven die BRUGEL uitwerkt voor de Brusselse energiemarkt zijn uiteraard van belang voor alle Brusselse gezinnen, maar hebben de grootste impact voor de zogenaamde « zwakkere » gezinnen. Een recente studie van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting wijst op een tendens van een hoger risico op armoede bij vrouwen. Zo hebben alleenstaande ouders, waaronder vrouwen oververtegenwoordigd zijn, een significant hoger armoederisico dan andere gezinscategorieën. Dit bleek uit de enquête die Statbel in 2019 voerde aangaande inkomensongelijkheden tussen vrouwen en mannen en individuele armoede. Dit wordt eveneens aangetoond door de studie uitgevoerd in opdracht van BRUGEL in januari 2021, een studie betreffende een grondig kwaliteitsonderzoek naar de realiteit van de energiearmoede in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze studie werd uitgevoerd in samenwerking met de negentien OCMW's van de stad Brussel. Hiervoor werden telefoongesprekken gevoerd met veertien maatschappelijk assistenten van elf verschillende Brusselse OCMW's tussen 28 september 2020 en 19 oktober 2020. Op basis van deze veertien gesprekken met personen uit de verschillende gemeenten kunnen we besluiten dat de verzamelde getuigenissen globaal representatief zijn voor de realiteit in Brussel. Brugel en de Federatie van Brusselse OCMW's hebben deze benadering gevalideerd. Deze studie toont aan dat 1 op de 4 Brusselse huishoudens moeilijkheden ondervindt om de energiefactuur te betalen. De zachte winters van de voorbije jaren maken daarbij geen verschil. Uit deze studie is ook gebleken dat bepaalde socio-economische groepen meer dan andere te maken hebben met energie-armoede, namelijk alleenstaande (oudere) vrouwen, eenoudergezinnen en gezinnen zonder inkomen. Ook krijgen huurders 2,5 x vaker te maken met energie-armoede dan eigenaars. Bijgevolg kunnen wij stellen dat, gezien vrouwen vaker te maken krijgen met armoede, zij ook wellicht vaker huurder ipv eigenaar zijn.

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

L'accès à l'énergie (et à l'eau) est un droit fondamental qui s'applique à tous, indépendamment du statut social ou de l'origine. Pour protéger les consommateurs d'énergie dits faibles, il convient donc d'élaborer une procédure spécifique visant à permettre à chacun d'accéder à l'eau et à l'énergie à un prix abordable.

Étape 4 : plan d'action

Afin de protéger les clients en difficulté de paiement de leurs factures d'électricité et/ou de gaz d'une coupure possible, la Région de Bruxelles-Capitale a introduit une mesure de protection appelée le statut de client protégé. Tout client résidentiel bruxellois en situation d'endettement vis-à-vis de son fournisseur d'énergie actuel a droit au statut de client protégé lorsqu'il a reçu une lettre de mise en demeure. En dehors de cela, d'autres conditions doivent également être remplies. Ce statut offre la possibilité de suspendre les procédures de demande de résiliation du contrat et de coupure de gaz et/ou d'électricité entamées par le fournisseur commercial d'énergie. Pendant la période de protection, le fournisseur commercial ne peut pas demander la résiliation du contrat au juge de paix. Ce statut permet de suspendre le contrat du client avec son fournisseur commercial. Sibelga (le gestionnaire du réseau) devient alors le fournisseur social du client protégé. Le fournisseur commercial établit une facture de clôture. Pendant toute la durée de la protection, le client ne recevra plus de factures de son fournisseur commercial, mais bien de Sibelga. Toutefois le/la client(e) devra épurer la dette qu'il a contracté(e) avec son ancien fournisseur. Le client protégé sera alors approvisionné en énergie à un tarif social. L'objectif de ce tarif avantageux est de réduire les factures énergétiques afin de faciliter le paiement des dettes envers le fournisseur commercial, sur la base d'un plan d'apurement à négocier par le client protégé lui-même.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le service socio-économique de BRUGEL s'efforce depuis des années d'éliminer les inégalités sur le marché bruxellois de l'énergie et de faire en sorte que le statut de client protégé soit plus accessible à toutes les couches de la population. Cela fait ainsi déjà plusieurs années que le service propose des mesures pour automatiser ce système, afin que les familles vulnérables puissent bénéficier immédiatement du statut de client protégé et ne doivent pas entamer elles-mêmes tout le processus. Il appartient toutefois au législateur d'organiser ces propositions. BRUGEL diffuse également de nombreuses campagnes et publications afin que le statut de client protégé devienne un concept familier pour tous les Bruxellois. En outre, les

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het beschikken over energie (en water) is een basisrecht, dat voor iedereen geldt, ongeacht de sociale status of afkomst. Om de zogenaamde zwakkere energieverbruikers te beschermen, moet er dus een specifieke procedure uitgewerkt worden zodat iedereen toegang heeft tot water en energie, aan een betaalbare prijs.

Fase 4 : actieplan

Om klanten die moeilijkheden hebben om hun elektriciteits- en/of gasfacturen te betalen te beschermen tegen een mogelijke afsluiting, heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een beschermingsmaatregel genomen die het statuut van beschermd klant wordt genoemd. Elke residentiële klant in Brussel die een schuld heeft bij zijn huidige energieleverancier heeft recht op het statuut beschermd klant wanneer hij een brief van ingebrekestelling ontvangen heeft. Daarnaast zijn er ook nog andere voorwaarden die moeten voldaan zijn. Dit statuut biedt de mogelijkheid om de procedures voor de ontbinding van het contract en de gas- en/of elektriciteitsafsluiting ingezet door de commerciële energieleverancier op te schorten. De commerciële leverancier kan gedurende de periode van de bescherming geen ontbinding van het contract aanvragen aan de vrede-rechter. Dankzij dit statuut kan het contract van de klant met zijn commerciële leverancier opgeschort worden. Sibelga (de netbeheerder) wordt dan de sociale leverancier van de beschermd klant. De commerciële leverancier stelt een slotfactuur op. Tijdens de hele duur van de bescherming zal de klant geen facturen meer ontvangen van zijn commerciële leverancier, maar wel van Sibelga. Desalniettemin moet de klant wel de openstaande schuld vereffenen bij zijn leverancier. De beschermd klant zal dan energie geleverd krijgen aan een sociaal tarief. Dit voordelige tarief heeft tot doel de energiefacturen te verminderen om de betaling van de schulden bij de commerciële leverancier, op basis van een afbetalingsplan dat de beschermd klant zelf moet onderhandelen, te vergemakkelijken.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Sinds jaren zet de socio-economische dienst van BRUGEL zich in om de ongelijkheid op de Brusselse energiemarkt weg te werken en ervoor te zorgen dat het statuut van beschermd klanten toegankelijker wordt voor alle bevolkingslagen. Zo stelt de dienst al jaren aanbevelingen voor om dit systeem te automatiseren, zodat kwetsbare gezinnen meteen het statuut van beschermd klant kunnen genieten en niet zelf het volledige traject moeten opstarten. Het is echter aan de wetgever om deze aanbevelingen ook daadwerkelijk in praktijk te brengen. Ook verspreidt BRUGEL veel campagnes en publicaties zodat het statuut van beschermd klant een vertrouwd begrip wordt voor alle Brusselaars. Daarnaast spoort men gezinnen ertoe

ménages sont encouragés à comparer les tarifs énergétiques afin de trouver le tarif et le fournisseur les plus avantageux pour eux.

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

Aucune analyse l'année précédente.

AB 01.001.07.12.1112

AB 01.001.08.15.1211

Nom/titre de l'allocation : Jetons de présence des administrateurs-fonctionnaires de BRUGEL

Les jetons de présence des administrateurs-fonctionnaires de BRUGEL ne sont pas assimilés à ceux du secteur public

Administration concernée : M. Pascal Misselyn, coordinateur BRUGEL

Direction concernée : M. Pascal Misselyn, coordinateur BRUGEL

Personne responsable : nom, fonction, e-mail

- Mme Kristel De Feyter, conseillère en RH, kdefeyter@brugel.brussels

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

BRUGEL, créée en 2007, fonctionne indépendamment du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et est constitué d'un Conseil d'administration comprenant un président et quatre administrateurs nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Étape 2 : analyse

De 2003 à 2017, le Conseil d'administration de BRUGEL ne comptait aucune femme parmi ses administrateurs. Cela a toutefois changé en 2018, lorsque Mme Isabelle Chaput a assumé le mandat d'administratrice. Début 2020, Mme Haouach Ihsane a également rejoint le Conseil d'administration. Aujourd'hui, le Conseil d'administration est composé de deux femmes et de deux hommes assurant ainsi l'équilibre entre les sexes au sein de ce conseil. Le poste de président-e est actuellement vacant.

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

Tout le monde peut répondre à l'appel à candidatures en vue de devenir membre du Conseil d'administration. Les candidats doivent évidemment répondre à de nombreuses exigences : diplôme, connaissance de la RBC, bonne connaissance du français et du néerlandais et connaissance

aan om energietarieven te vergelijken om zo het voor hen meest voordelige tarief en de meest gunstige leverancier te kennen.

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

Geen analyse in het voorgaande jaar.

BA 01.001.07.12.1112

BA 01.001.08.15.1211

Naam/titel van de allocatie : Zitpenningen van de bestuurders-ambtenaren van BRUGEL

Zitpenningen van de bestuurders-ambtenaren van BRUGEL niet gelijkgesteld met de publieke sector

Betrokken bestuur : Dhr. Pascal Misselyn, coördinator BRUGEL

Betrokken directie : Dhr. Pascal Misselyn, coördinator BRUGEL

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Mevr. Kristel De Feyter, HR Raadgever, kdefeyter@brugel.brussels

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

BRUGEL, opgericht in 2007, werkt onafhankelijk van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en bestaat uit een raad van bestuur bestaande uit een voorzitter en vier bestuurders benoemd door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

Fase 2 : analyse

Van 2003 tot 2017 telde de Raad van Bestuur van BRUGEL geen vrouwelijke bestuurders. In 2018 kwam daar echter verandering in, toen mevrouw Isabelle Chaput het mandaat van bestuurder op zich nam. Begin 2020 trad ook mevrouw Haouach Ihsane toe tot de Raad van Bestuur. Vandaag is de Raad van Bestuur samengesteld uit twee vrouwelijke bestuurders, en twee mannelijke bestuurders, waardoor er een evenwicht is bereikt op vlak van gelijkheid mannen/vrouwen in deze raad. De functie van voorzitter staat vandaag opnieuw open.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Iedereen kan gehoor geven aan de oproep tot kandidaatstelling om zodoende deel uit te maken van de Raad van Bestuur. Uiteraard moeten de kandidaten voldoen aan heel wat voorwaarden : diploma, kennis van het BHG, goede kennis Frans en Nederlands en moeten zij beschikken over

approfondie du secteur de l'électricité et du gaz ou du secteur de l'eau. Jusqu'à il y a quelques années, le Conseil d'administration était composé uniquement de membres masculins et d'un président masculin. La situation a heureusement changé entre-temps. Néanmoins, BRUGEL doit continuer à encourager les femmes à postuler pour ces mandats. BRUGEL peut rechercher de manière proactive les femmes qui répondent aux exigences et même leur demander de soumettre leur candidature pour ces postes. Cela permet à ces femmes de se sentir soutenues et reconnues lors de la soumission de leur candidature.

Étape 4 : plan d'action

C'est le gouvernement qui organise l'appel à candidature et le jury et qui opère un choix. Par contre, BRUGEL peut encourager le gouvernement à donner la priorité à la candidature des femmes qui répondent aux exigences de la fonction. Cela permet à BRUGEL de s'assurer qu'à l'avenir, il n'y aura plus d'inégalité entre les sexes au sein du Conseil d'administration.

BRUGEL doit également continuer à œuvrer pour l'égalité des sexes au sein du Conseil d'administration et à prendre des mesures concrètes à cette fin. Cela signifie que s'il y a un risque de déséquilibre, un candidat du sexe sous-représenté sera recherché lors du prochain cycle de recrutement.

Étape 5 : suivi et monitoring

Chaque année, Brugel enregistrera le nombre d'administrateurs par sexe.

AB 01.001.07.01.1111

Nom/titre de l'allocation : Rémunération du personnel contractuel et statutaire

Administration concernée : Ressources humaines

Direction concernée : M. Pascal Misselyn, coordinateur BRUGEL

Responsable :

- Mme Kristel De Feyter, conseillère en RH,
kdefeyter@brugel.brussels

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

Au 1^{er} décembre 2020, BRUGEL comptait 36 membres du personnel, dont 15 hommes et 21 femmes. Au 1^{er} décembre 2021, BRUGEL comptait 35 membres du personnel, dont 15 hommes et 20 femmes. Le tableau ci-dessous présente les rémunérations brutes du personnel, y compris les primes, pour ces deux années, respectivement pour les membres du personnel masculin et féminin :

een grondige kennis van de elektriciteits- en gasector of de watersector. Tot enkele jaren geleden, was de Raad van Bestuur samengesteld uit enkel mannelijke bestuursleden en een mannelijke voorzitter. Gelukkig is daar enkele jaren geleden verandering in gekomen. Toch moet BRUGEL vrouwen blijven aanmoedigen om zich kandidaat te stellen voor deze mandaten. BRUGEL kan proactief op zoek gaan naar vrouwen die voldoen aan de vereisten en kan hen zelf de vraag stellen om hun kandidatuur in te dienen voor deze functies. Op die manier voelen deze vrouwen zich gesteund en ékend bij het indienen van hun kandidatuur.

Fase 4 : actieplan

De regering organiseert en beheert exclusief de selectieprocedure van de kandidaat-mandatarissen. BRUGEL kan de regering er echter wel toe aanmoedigen prioriteit te geven aan de kandidaturen van vrouwen die voldoen aan de functievereisten. Daardoor kan BRUGEL ervoor zorgen dat er ook in de toekomst geen genderongelijkheid meer zal zijn in de Raad van Bestuur.

BRUGEL moet ook in de toekomst blijven streven naar een gendergelijkheid binnen de Raad van Bestuur en moet daarvoor ook concrete acties ondernemen. Dit wil zeggen dat, indien er een onevenwicht dreigt, er bij de volgende aanwervingsronde wordt gezocht naar een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Brugel zal elk jaar het aantal bestuurders volgens geslacht registreren.

BA 01.001.07.01.1111

Naam/titel van de allocatie : Bezoldiging contractueel en statutair personeel

Betrokken bestuur : Human Resources

Betrokken directie : Dhr. Pascal Misselyn, coördinator BRUGEL

Verantwoordelijke persoon :

- Mevr. Kristel De Feyter, HR Raadgever,
kdefeyter@brugel.brussels

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

Op 1 december 2020 telde BRUGEL 36 personeelsleden, waarvan 15 mannen en 21 vrouwen. Op 1 december 2021 telde BRUGEL 35 personeelsleden, waarvan 15 mannen en 20 vrouwen. Onderstaande tabel geeft de totale brutovergoedingen uitgekeerd aan het personeel (inclusief premies) weer voor deze jaren, respectievelijk voor de mannelijke en vrouwelijke personeelsleden :

	Hommes — Mannen	% Hommes — - Mannen	Vrouwen — Femmes	% Femmes — Vrouwen	Total — Totaal
Rémunérations / Bezoldigingen 2020	1005842,42	50,40%	989965,07	49,60%	1995807,49
Rémunérations / Bezoldigingen 2021	1039058,53	50,48%	1019145,80	49,52%	2058204,33

Étape 2 : analyse

Les chiffres ci-dessus montrent que BRUGEL compte plus de personnel féminin que de personnel masculin : 58 % de femmes et 42 % d'hommes en 2020 et 57 % de femmes et 43 % d'hommes en 2021. Selon ces chiffres, 49,60 % de cette masse salariale a été versée à du personnel féminin en 2020, 49,52 % en 2021. Bien que BRUGEL compte plus de femmes, cela ne se reflète pas dans les salaires versés. La différence ici est entre autres sans aucun doute due aux grades, qui sont liés aux niveaux des fonctions et aux diplômes. BRUGEL compte ainsi 6 chefs de service (3 chefs de service masculins et 3 chefs de service féminins), dont 2 chefs de service masculins avaient en 2020 le grade de « premier ingénieur », 1 chef de service masculin et 1 chef de service féminin avaient le grade de « premier attaché » tandis que les 2 autres chefs de service féminins avaient obtenu le grade d'« attachée ». Fin 2021, ces 2 chefs de service féminins ont également obtenu le grade de « première attachée ». En résumé, les chefs de service/agents masculins ont généralement un grade plus élevé, et donc un salaire plus élevé, que les chefs de service/agents féminins.

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

La question qui se pose ici est la suivante : pourquoi existe-t-il des écarts de rémunération entre les chefs de service, alors qu'ils exercent intrinsèquement la même fonction, à savoir la gestion de leur personnel et la gestion opérationnelle quotidienne de leur équipe ? Et pourquoi deux chefs de service accèdent-ils à une classification plus élevée, simplement parce qu'ils ont obtenu le diplôme d'ingénieur civil ou le diplôme de bioingénieur ? Pourquoi ce diplôme est-il associé à une valeur plus élevée et donc estimé supérieur à, par exemple, le diplôme du chef de service qui dirige l'équipe juridique et qui est également titulaire d'un diplôme universitaire en droit ? Malheureusement, cette appréciation différente des diplômes favorise les inégalités salariales, ce qui fait que les chefs de service de BRUGEL se sont vus attribuer des grades différents et donc des salaires différents. En outre, la question se pose de savoir pourquoi les diplômes dits plus techniques et plus mathématiques ont une valeur et donc une rémunération plus élevées que les autres diplômes. Cela a-t-il un rapport avec la difficulté de la formation ou avec son caractère mathématique ? Et, si ce premier critère est effectivement applicable, sur quelle base la difficulté est-elle déterminée ? Pourquoi une formation technique,

Fase 2 : analyse

Bovenstaande cijfers tonen aan dat BRUGEL meer vrouwelijke personeelsleden telt dan mannelijke personeelsleden : 58 % vrouwen en 42 % mannen in 2020 en 57 % vrouwen en 43 % mannen in 2021. Volgens deze cijfers werd 49,60 % van de totale brutovergoedingen uitgekeerd aan de vrouwelijke personeelsleden in 2020, 49,52 % in 2021. Hoewel het personeelsbestand van BRUGEL dus overduidelijk meer vrouwen telt, zien we dit niet terug in de uitgekeerde bezoldigingen. Het verschil is hierbij ongetwijfeld onder meer te wijten aan de graden, die gekoppeld zijn aan de functieniveaus en de diploma's. Zo telt BRUGEL 6 diensthoofden (3 mannelijke diensthoofden en 3 vrouwelijke diensthoofden), waarvan 2 mannelijke diensthoofden in 2020 de graad van « eerste ingenieur » hadden en 1 mannelijk diensthoofd de graad van « eerste attaché » had terwijl slechts 1 van de drie vrouwelijke diensthoofden in dat jaar de graad van « eerste attaché » had. De overige twee vrouwelijke diensthoofden hadden de graad van « attaché ». Eind 2021 verkregen echter ook deze twee vrouwelijke diensthoofden de graad van eerste attaché. Samenvattend kan dus gesteld worden dat de mannelijke (dienst)hoofden in het algemeen over een hogere graad, en daaraan gekoppeld dus ook een hogere verloning, beschikken dan de vrouwelijke (dienst)hoofden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De vraag die zich hierbij dan ook opwerpt, is de volgende : waarom zijn er loonverschillen tussen de diensthoofden onderling, gelet op het feit dat zij intrinsiek dezelfde functie uitvoeren, namelijk het aansturen van hun medewerkers en het dagelijks operationeel beleid van hun team ? En waarom zijn twee diensthoofden onderverdeeld in een hogere classificatie, enkel en alleen omdat zij het diploma van burgerlijk ingenieur of bio-ingenieur behaald hebben ? Waarom wordt aan dit diploma een hogere waarde gekoppeld en wordt dit bijgevolg hoger ingeschat dan bijvoorbeeld het diploma van het diensthoofd dat het juridisch team aanstuurt en eveneens in het bezit is van een universitair diploma rechten ? Helaas werkt deze verschillende waardering van diploma's de loonongelijkheid in de hand, waardoor de diensthoofden van BRUGEL een verschillende graad en dus ook een andere verloning toegekend gekregen hebben. Bovendien rijst de vraag waarom er aan de zogenaamde meer technische en meer wiskundige diploma's een hogere waardering en bijgevolg een hogere verloning is gekoppeld dan aan andere diploma's. Heeft dit te maken met de moeilijkheidsgraad van de opleiding, of met het wiskundige karakter ervan ? En, indien dit eerste criterium inderdaad van toepassing is, op basis waarvan

mathématique ou en sciences naturelles serait-elle intrinsèquement plus difficile qu'une formation dans le secteur des soins, ou qu'une formation plutôt théorique ? Cette division reflète plutôt la vision stéréotypée liée au genre qu'à notre société. Selon cette vision, certaines choses sont typiquement masculines et d'autres typiquement féminines, les choses stéréotypées masculines obtenant plus d'admiration, d'attention, de récompenses, de pouvoir et de statut.

Malheureusement, ces stéréotypes favorisent l'inégalité entre les sexes et de plus en plus de jeunes suivent des formations où la parité hommes-femmes n'est pas respectée. Étant donné que de nombreux jeunes restent dans leur domaine stéréotypé de genre, ce sont principalement les hommes qui accèdent aux postes plus élevés ou de direction. Les chiffres de la KUL montrent que le nombre de filles optant pour la filière Génie civil varie entre 15 et 20 %. Cependant, il faut remarquer que presque la majorité des bioingénieurs diplômés sont des femmes. Par contre, la profession d'ingénieur civil est malheureusement encore perçue comme un bastion masculin, qui ne laisse que peu ou pas de place aux femmes. Il est donc particulièrement regrettable que les barèmes et les échelles salariales du gouvernement accentuent encore cette situation en accordant une fois de plus une rémunération plus élevée (ou justement pas) aux jeunes qui suivent effectivement le stéréotype de genre. Ce déséquilibre doit être corrigé. Un premier pas dans cette direction consiste à mettre tous les diplômés universitaires sur un pied d'égalité, afin qu'il n'y ait plus d'écart entre les collègues et les chefs de service qui exercent effectivement la même fonction, même si l'une est plus technique que l'autre.

Étape 4 : plan d'action

Les formations stéréotypées en termes de genre doivent devenir plus aisément accessibles aux deux sexes. Le gouvernement a également un rôle important à jouer à cet égard, à savoir l'égalisation des diplômes et, par conséquent, des fonctions des membres du personnel qui assument essentiellement les mêmes responsabilités et tâches. Il faut remarquer que BRUGEL a proposé au gouvernement de rémunérer tous les chefs de service au même grade, à savoir A210, quoi que soit leur diplôme. Malheureusement, cette proposition a été refusée.

Étape 5 : suivi et monitoring

Au sein de BRUGEL, des mesures doivent être prises pour que les agents titulaires d'un diplôme d'ingénieur civil ou de bioingénieur ne relèvent pas automatiquement d'une classification de fonction plus élevée par rapport aux autres agents qui assument les mêmes responsabilités. Malheureusement, cette impasse devra être résolue par les

wordt dan de moeilijkheid bepaald? Waarom zou een opleiding met een technische of wiskundige inslag of een opleiding natuurwetenschappen intrinsiek moeilijker zijn dan een opleiding in de zorgsector, of een eerder theoretische opleiding? Deze opdeling reflecteert eerder de genderstereotype kijk van onze samenleving op zaken die als typisch mannelijk en typisch vrouwelijk worden benoemd waarbij stereotype mannelijke zaken meer bewondering, aandacht, verloning, macht en status krijgen.

Jammer genoeg werken deze stereotypen genderongelijkheid in de hand en komen steeds meer jongeren in een genderonevenwichtige opleiding terecht. Doordat veel jongeren binnen hun genderstereotype domein blijven, zijn het dan ook vooral mannen die doorgroeien naar hogere of leidinggevende posities. Cijfers van de KUL tonen aan dat het aantal meisjes voor de richting burgerlijk ingenieur schommelen tussen 15 % en 20 %. Er moet evenwel opgemerkt worden dat er de laatste jaren overwegend meer vrouwen de studies van bio-ingenieur beëindigen dan mannen. Betreffende de richting burgerlijk ingenieur echter leeft jammer genoeg nog steeds het beeld dat deze een zogenaamd mannenbastion is, met weinig of geen plaats voor vrouwen. Het is dan ook bijzonder jammer dat de barema's en de loonschalen van de overheid daar nog extra allusie op maken, en nogmaals een hogere vergoeding (of net niet) toekennen aan jongeren die effectief het genderstereotype volgen. Dit onevenwicht moet recht getrokken worden. Een eerste stap daarin, is het gelijkschalen van alle universitaire diploma's, zodat er geen discrepantie meer bestaat tussen collega's en diensthoofden die effectief dezelfde functie uitoefenen, zij het de ene functie meer technisch dan de andere.

Fase 4 : actieplan

De genderstereotype opleidingen moeten toegankelijker worden voor beide seksen. Ook de overheid heeft daarin een belangrijke rol te spelen, namelijk het gelijkschalen van diploma's en bijgevolg functies van personeelsleden die in se dezelfde verantwoordelijkheden en taken opnemen. BRUGEL zelf heeft de regering gevraagd om alle diensthoofden te verlonen volgens graad A210, ongeacht hun diploma, maar dit voorstel werd afgewezen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Binnen BRUGEL moeten maatregelen genomen worden zodat agenten die over een diploma burgerlijk ingenieur of bio-ingenieur beschikken niet automatisch tot een hogere functieclassificatie behoren in vergelijking met andere agenten die dezelfde verantwoordelijkheden opnemen. Helaas zal deze patstelling opgenomen moeten

différents gouvernements afin de supprimer l'inégalité des sexes en matière de diplômes et de salaires.

III. 21. ASBL IRISteam

AB 01.001.07.01.1111

AB 01.001.07.02.1112

AB 01.001.07.03.1120

AB 01.001.07.04.1140

Intitulé

Rémunérations suivants les barèmes

Autres éléments de la rémunération

Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds pour le personnel du CIRB

Salaires en nature pour le personnel du CIRB (libre parcours, intervention dans les chèques-repas, etc)

Direction concernée: Pôles IRISteam

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

Nous rassemblons les 4 allocations de base car les dépenses inscrites découlent directement de l'exécution du contrat de travail et des obligations patronales liées à l'occupation de personne. L'analyse se base sur les mêmes chiffres et produit les mêmes résultats

L'emploi

Au 31/12/2021 IRISteam recense 555 collaborateurs dont 414 hommes et 141 femmes soit 25 % de femmes contre 75 % d'hommes.

La répartition entre catégories professionnelles est la suivante :

	Direction — Directie	Employés — Bedienden	Total — totaal
Hommes / Mannen	1	413	414
Femmes / Vrouwen	1	140	141
Total / Totaal	2	553	555

worden door de verschillende regeringen, teneinde de genderongelijkheid op vlak van diploma's en verloning weg te werken.

III. 21. vzw IRISteam

BA 01.001.07.01.1111

BA 01.001.07.02.1112

BA 01.001.07.03.1120

BA 01.001.07.04.1140

Naam/titel van de allocatie :

Bezoldigingen volgens weddeschalen

Specifieke uitgaven verbonden aan het beheer van human resources

Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen (kinderbijslagen, etc.)

Lonen in natura (vrij biljet, tegemoetkoming in de maaltijdcheques, etc)

Betrokken directie : IRISteam

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

We voegen de 4 basisallocaties samen want de ingeschreven uitgaven vloeien rechtstreeks voort uit de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de werkgeversverplichtingen die verband houden met de tewerkstelling van personen. De analyse is gebaseerd op dezelfde cijfers en leidt tot dezelfde resultaten

De Tewerkstelling

Op 31/12/2021 telt IRISteam 555 medewerkers waarvan 414 mannen en 141 vrouwen.

De verdeling in beroeps categorieën is als volgt :

En ce qui concerne le régime de travail (temps de travail) :

Wat het arbeidsstelsel betreft (werktijd) :

	Temps plein — Voltijds	Temps partiel — Deeltijds
Hommes / Mannen	382	32
Femmes / Vrouwen	119	22
Total / Totaal	501	54

En ce qui concerne le niveau de formation :

Wat het opleidingsniveau betreft :

	Primaire – Lager onderwijs	%	Secondaire – Middelbaar onderwijs	%	Supérieur non universitaire – Hoger niet-univer- sitair onderwijs	%	Universitaire – Universitair onderwijs	%
Hommes – Mannen	5	1,2%	106	25,6%	150	36,23%	153	36,95%
Femmes – Vrouwen	0	0,00%	26	18,44%	37	26,24%	78	55,32%
Total - Totaal	5	0,9%	132	23,78%	187	33,69%	231	41,62%

Effectif au 31/12/2021 par groupes d'âge :

Personeelsbestand op 31/12/2021 per leeftijdscategorie :

Tranches — Schijven	Hommes — Mannen		Femmes — Vrouwen		Total H-F — Totaal M-V	
20 – 25 ans – jaar	7	1,26%	3	0,54%	10	1,80%
26 – 30 ans – jaar	35	6,31%	15	2,70%	50	9,01%
31 – 35 ans – jaar	33	5,95%	18	3,24%	51	9,19%
36 – 40 ans – jaar	82	14,77%	32	5,77%	114	20,54%
41 – 45 ans – jaar	57	10,27%	24	4,32%	81	14,59%
46 – 50 ans – jaar	73	13,15%	20	3,60%	93	16,76%
51 – 55 ans – jaar	55	9,91%	17	3,06%	72	12,97%
56 – 60 ans – jaar	56	10,09%	8	1,44%	64	11,53%
61 – 65 ans – jaar	16	2,88%	4	0,72%	20	3,60%
Total / Totaal	414	74,59%	141	25,41%	555	100,00%

Une personne s'est déclarée avec un handicap.

Eén persoon heeft een handicap aangegeven.

En fonction de la situation physique particulière de l'un ou l'autre des collaborateurs affectés au CIRB, ce dernier a adapté leur poste de travail, ajouté un signal lumineux au signal sonore de l'alarme incendie et installé un plan incliné et une rampe à côté d'un escalier dans l'entrée.

Afhankelijk van de bijzondere fysieke situatie van een of meer medewerkers aangesteld bij het CIBG, heeft het CIBG hun werkplek aangepast, het geluidssignaal van het brandalarm aangevuld met een lichtsignaal en een hellend vlak en leuning aangebracht naast een trap in de ingangshal.

De plus, sur présentation d'une prescription médicale, le CIRB fournit du matériel de travail adapté (chaise, souris, bureau...)

Bovendien stelt het CIBG op voorlegging van een medisch voorschrift aangepast materiaal ter beschikking (stoel, muis, bureau, enz.).

Nous invitons chaque membre d'IRISteam mettre en place les mesures nécessaires afin d'adapter le cadre de travail à l'handicap éventuel d'un membre de l'équipe IRISteam mise à sa disposition.

Wij verzoeken elk lid van IRISteam de nodige maatregelen te nemen om de werkomgeving aan te passen aan een eventuele handicap van een andere medewerker binnen de dienst.

Evolution de l'emploi

Evolutie van de tewerkstelling

En 2021, les entrées se répartissent comme suit :

In 2021 zijn de indiensttredingen als volgt onderverdeeld :

Entrées		106
	Hommes	66
	Femmes	40

Le recrutement,

IRISteam ASBL diffuse l'ensemble de ses offres d'emploi de façon publique.

Le recrutement, au départ de sites spécialisés, tels que ICT Job et Stepstone, reste le canal le plus populaire. IRISteam est également présente dans les salons de l'emploi et job fairs.

IRISteam est reconnue comme partenaire privilégié pour la mise en stage des étudiantes de l'ASBL Interface3, centre de formations qualifiantes favorisant l'accès des femmes aux professions de l'informatique, issues essentiellement de la Région bruxelloise. À plusieurs reprises, des stagiaires se sont vues proposer un engagement en CDI immédiatement après leur stage.

La sélection

Lors de la sélection, IRISteam est uniquement attentive aux compétences techniques et comportementales nécessaires pour l'occupation la fonction disponible, sans autre distinction

Étapes du processus de recrutement et de sélection :

1. Les partenaires d'IRISteam identifient les besoins d'assistance pour la réalisation de projet : profils et actions à suivre
2. Les partenaires rédigent un descriptif de fonction formant la base de l'offre d'emploi et la remettent à IRISteam
3. IRISteam rédige et diffuse l'ensemble de ses offres d'emploi en interne et de façon publique sur des sites spécialisés, tels que ICT Job et Stepstone, lors de jobs fairs et salons de l'emploi.
4. IRISteam analyse les CV et fait une première sélection
5. Le partenaire réalise l'Interview technique
6. IRISteam réalise l'Interview RH : négociation de salaires,
7. l'ASBL IRISteam réalise assessment via sous-traitance
8. Décision du partenaire sur la base de l'interview + assessment + rencontre supplémentaire éventuelle
9. Le contrat est conclu par l'ASBL IRISteam

La politique de rémunération :

Indiensttredinge,		106
	Mannen	66
	Vrouwen	40

Aanwerving

IRISteam vzw publiceert al haar vacatures openbaar.

Aanwerving via gespecialiseerde websites zoals ICT Job en Stepstone blijft het populairste kanaal. IRISteam is ook aanwezig op jobbeurzen en job fairs.

IRISteam is erkend als bevoorrechte partner voor de stages van vrouwelijke studenten van de vzw Interface3, een kwalificerend opleidingscentrum voor vrouwen in de IT-sector, die voornamelijk afkomstig zijn uit het Brussels Gewest. Stagiaires kregen meermaals een contract voor onbepaalde duur aangeboden vlak na hun stage.

De selectie

Tijdens de selectieprocedure besteedt IRISteam alleen aandacht aan de technische en gedragsvaardigheden die vereist zijn voor het uitoefenen van de beschikbare functie, zonder enig ander onderscheid.

Fasen van het selectie- en aanwervingsproces :

1. De partners van IRISteam brengen de behoeften aan bijstand in kaart om het project te verwezenlijken : profielen en te ondernemen acties.
2. De partners stellen een functiebeschrijving op die de basis vormt voor de vacature, en bezorgen deze aan IRISteam.
3. IRISteam stelt alle vacatures op, verspreidt ze intern en maakt ze openbaar bekend op gespecialiseerde websites zoals ICT Job en Stepstone en tijdens jobbeurzen.
4. IRISteam analyseert de cv's en maakt een eerste selectie.
5. De partner neemt het technische interview af.
6. IRISteam neemt het hr-interview voor zijn rekening : onderhandeling van de lonen.
7. De vzw IRISteam voert een assessment uit via onderaanneming.
8. Beslissing door de partner op basis van het interview + de beoordeling + een eventuele bijkomende ontmoeting
9. De overeenkomst wordt gesloten door de vzw IRISteam.

Het loonbeleid :

- Il n’y a pas de barèmes spécifiques au genre.
- Le package salarial y incluant la rémunération et les avantages extra-légaux est le même pour tous les collaborateurs et n’est pas lié au genre
- L’indexation et la progression d’échelon est automatique pour tous au 01/01 de chaque année
- En 2021, 43 collaborateurs ont bénéficié d’une promotion via un changement de grade. Par ailleurs, 15 collaborateurs ont bénéficié d’une promotion de fonction dans le cadre du processus de promotion interne.

Actions menées pour la promotion de la femme dans l’IT, la discrimination de genre dans l’IT

IRISteam mène en application du plan d’appropriation numérique régional et en collaboration avec le CIRB, d’autres acteurs de la RBC et la coordination pour l’inclusion numérique, plusieurs actions afin de diminuer la fracture numérique en RBC et notamment de sensibiliser davantage de femmes aux carrières professionnelles dans l’IT comme

1. Le Women in Tech/Women in Business : participation à la stratégie Women in Tech menée par HUB afin de sensibiliser les femmes à embrasser les carrières IT.
2. Women in Digital : stratégie fédérale pour pousser plus de femmes/jeunes filles à s’intéresser aux métiers de l’IT. Cette stratégie, au niveau régionale, est coordonnée par HUB (Women in Tech).
3. Nous menons des actions spécifiques vers les femmes dans le cadre du plan d’appropriation numérique
4. Stratégie genderstreaming : mise en place d’une stratégie régionale. Le CIRB est en charge des workshops numériques afin de définir les actions à mener et à intégrer dans cette stratégie regional
5. Collaboration avec Interface3 : Interface 3 organise des formations IT, à destination des femmes exclusivement.

De plus, le gouvernement développe une stratégie ICT ambitieuse et veut accompagner les institutions régionales (nos clients) dans un plan de transformation digitale à grande échelle.

Ceci aura un impact immédiat sur la création de nouveaux postes, et de nouveaux métiers.

Étape 2 : analyse

Les montants engagés et liquidés sur ces AB concernent uniquement le paiement de rémunérations brutes, les autres éléments de la rémunérations et les cotisations patronales

- Er zijn geen specifieke gendergerelateerde weddeschalen.
- Het salarispakket, inclusief loon en extralegale voordelen, is voor alle werknemers gelijk en niet genderspecifiek.
- Indexering en salaristrapverhoging gebeurt voor iedereen automatisch op 01/01 van elk jaar.
- In 2021 kregen 43 werknemers promotie via een verandering van graad. Daarnaast werden 15 medewerkers bevorderd in het kader van de interne bevorderingsprocedure.

Acties ter bevordering van vrouwen in de IT-sector, genderdiscriminatie in de IT-sector

In toepassing van het gewestelijk plan voor digitale toegankelijkheid en in samenwerking met het CIBG, andere actoren in het BHG en de coördinatie voor digitale inclusie voert IRISteam verschillende acties om de digitale kloof in het BHG te verkleinen en in het bijzonder om meer vrouwen bewust te maken van een professionele loopbaan in de IT-sector, waaronder

1. Women in Tech/Women in Business : deelname aan de door HUB geleide « Women in Tech »-strategie om vrouwen bewuster te maken van het belang van een IT-loopbaan.
2. Women in Digital : federale strategie om meer vrouwen/jonge meisjes ertoe aan te zetten een IT-loopbaan uit te bouwen. Deze strategie, op gewestelijk niveau, wordt gecoördineerd door HUB (Women in Tech).
3. Wij voeren specifieke acties gericht op vrouwen in het kader van het plan voor digitale toegankelijkheid.
4. Genderstreaming strategie : invoering van een gewestelijke strategie. Het CIBG is verantwoordelijk voor digitale workshops om de acties vast te stellen die in deze gewestelijke strategie moeten worden uitgevoerd en geïntegreerd.
5. Samenwerking met Interface3 : Interface 3 organiseert IT-opleidingen, uitsluitend voor vrouwen.

Bovendien ontwikkelt de regering een ambitieuze ICT-strategie en wil zij de gewestelijke instellingen (onze klanten) ondersteunen bij een grootschalig digitaal transformatieplan.

Dit zal een onmiddellijk effect hebben op het scheppen van nieuwe banen en nieuwe beroepen.

Fase 2 : analyse

De op dit BA vastgelegde en vereffende bedragen hebben alleen betrekking op de betaling van brutobezoldigingen, de andere bestanddelen van de bezoldiging, de

ainsi que les avantages toutes natures fixés contractuellement au moment de l'engagement et autres obligations patronales liées à l'occupation de personnes.

Ces montants suivent les barèmes de la CP 200 en vigueur au moment de la signature des contrats et évoluent selon l'indexation et le saut d'échelon tout au long de l'évolution de carrière des personnes

Les frais de recrutement et les frais de formations ne sont pas inscrits sur ces allocations de base

Le déséquilibre homme femme ne se fait pas au moment du paiement des rémunérations mais avant le recrutement (filères de formation) et éventuellement au moment du recrutement.

Au niveau filières de formation, IRISteam au travers du CIRB et d'autres acteurs de la RBC, mène des actions pour la promotion de la femme dans l'IT, la discrimination de genre dans l'IT et ainsi influencer les jeunes étudiantes à privilégier une formation IT dans le choix de leurs études.

Au niveau du recrutement et de la sélection une attention particulière est apportée au genre dans la rédaction des offres d'emploi (écriture épiciène et inclusive, Neutraliser les représentations potentiellement stéréotypées que l'on a du ou de la candidat.e idéal.e, dont les représentations liées au genre).

La sélection se base entre autre sur un assessment réalisé par une société externe et qui remet un avis sur compétences de la personne par rapport à la fonction à occuper.

La sélection du candidat ayant le meilleur profil et résultat ne tient pas compte du genre.

La politique de formation du personnel IRISteam n'est pas liée au genre, tout membre du personnel féminin ou masculin peut demander une formation directement ou indirectement liée à la fonction qu'il occupe moyennant accord de sa hiérarchie et ses disponibilités par rapport à ses missions.

werkgeversbijdragen, de extralegale voordelen die contractueel werden vastgelegd overeenkomstig de bij de ondertekening van de contracten geldende weddeschalen en die evolueren volgens de indexering en de salaristrapverhoging tijdens de loopbaanevolutie van de personen. De uitgaven met betrekking tot andere werkgeversverplichtingen die verband houden met de tewerkstelling van personen worden ook op deze BA's geboekt.

Deze bedragen stemmen overeen met de barema's van het PC 200 die op het moment van de ondertekening van de overeenkomsten van toepassing zijn, en evolueren op basis van de indexering en de bevorderingen gedurende de loopbaanontwikkeling van een persoon.

De kosten voor aanwerving en opleiding zijn niet ingeschreven op deze basisallocaties.

Het onevenwicht tussen mannen en vrouwen ontstaat niet op het moment dat het loon wordt uitbetaald, maar vóór de aanwerving (opleidingssectoren) en eventueel op het moment van de aanwerving.

Met betrekking tot de opleidingssectoren voert IRISteam via het CIBG en andere actoren van het BHG acties om de aanwezigheid van vrouwen in de IT-sector te promoten, om genderdiscriminatie in de IT-sector tegen te gaan en op die manier jonge studentes te stimuleren om bij hun studiekeuze voor een IT-opleiding te kiezen.

Met betrekking tot de selectie en de aanwerving wordt bijzondere aandacht besteed aan het gendersaspect bij het opstellen van de vacatures (genderneutrale en inclusieve schrijfstijl, potentieel stereotiepe voorstellingen van de ideale kandidaat of candidate, zoals het neutraliseren van gendergerelateerde voorstellingen).

De selectie is onder meer gebaseerd op een assessment die door een externe onderneming wordt uitgevoerd en waarin een advies wordt geformuleerd over de competenties van de persoon met betrekking tot de functie die moet worden ingevuld.

Bij de selectie van de kandidaat met het beste profiel en het beste resultaat wordt gender niet in aanmerking genomen.

Bij het opleidingsbeleid voor het personeel van IRISteam speelt gender geen rol: ieder vrouwelijk of mannelijk personeelslid kan een opleiding aanvragen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de functie die hij of zij bekleedt, mits hij of zij goedkeuring krijgt van zijn of haar hiërarchie, en mits hij of zij hiervoor voldoende tijd beschikbaar heeft, rekening houdend met andere lopende en geplande opdrachten.

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

- S'assurer que la rédaction des offres d'emploi tiennent comptes des critères liés au genre et éventuellement les faire relire par le correspondant genre
- S'assurer que les sélectionneurs soient transparents et neutres par rapport au genre lors de la décision.
- S'assurer que les responsables d'équipe soient gender-minded dans sa gestion de son équipe

Étape 4 : plan d'action

- Ajouter une analyse par grade (impact sur les salaires) et selon le métier (développeur, Business Analyst, Project Manager, Service Manager, Infosécurité, Data Analyst, Business Intelligence Analyst, Analystes fonctionnels, Program manager...) afin de se rendre compte de la vitesse d'évolution du nombre de femmes dans certains métiers, certains métiers se féminisant plus rapidement que d'autres.
- Analyser l'opportunité de désigner et former un gender specialist (correspondant autre que gender budgétng)
- S'assurer que les sélectionneurs soient transparents et neutres par rapport au genre lors de la décision.
 - Mettre en place des critères permettant de s'assurer de cette neutralité (checklist inclusive)
 - Analyser l'opportunité de mettre en place un jury composé de d'hommes et femmes.

Étape 5 : suivi et monitoring

Mise à jour des tableaux par années et analyse commentée des évolutions observées afin de rendre compte des actions mise en place

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

Pas de plan d'action décidé en 2021

AB 01.002.08.01.1211

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement liées à la gestion de l'ASBL IRISteam

Administration concernée : IRISteam

Direction concernée Pôle IRISteam

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Ervoor zorgen dat de vacatures worden opgesteld met inachtneming van gendergerelateerde criteria, en ze eventueel laten nalezen door iemand van het andere geslacht
- Ervoor zorgen dat de personen die de selectie maken bij hun beslissing transparant en neutraal zijn met betrekking tot het genderspect
- Ervoor zorgen dat de teamverantwoordelijken gendergevoeligheid aan de dag leggen bij het beheer van hun team

Fase 4 : actieplan

- Een analyse toevoegen per graad (impact op de lonen) en per beroep (ontwikkelaar, bedrijfsanalist, projectbeheerder servicemanager, informatiebeveiliging, gegevensanalist, businessintelligence-analist, functionele analisten, programmabeheerder, enz.) om zich bewust te worden van het tempo waaraan het aantal vrouwen in bepaalde beroepen evolueert ; bepaalde beroepen vervrouwelijken sneller dan andere
- Een genderspecialist (op een ander gebied dan genderbudgeting) aanwijzen en opleiden
- Ervoor zorgen dat de personen die de selectie maken bij hun beslissing transparant en neutraal zijn met betrekking tot het genderspect
 - Criteria invoeren waarmee deze neutraliteit kan worden gegarandeerd (inclusieve checklist)
 - De mogelijkheid onderzoeken om een jury samen te stellen die uit mannen en vrouwen bestaat

Fase 5 : opvolging en monitoring

Bijwerking van de tabellen per jaar, en analyse met toelichting van de waargenomen evoluties om verslag uit te brengen van de ondernomen acties.

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

Geen beslissing over een actieplan in 2021

BA 01.002.08.01.1211

Naam/titel van de allocatie:.....

Werkingsuitgaven verbonden aan het beheer van de vzw IRISteam

Betrokken bestuur : IRISteam ASBL

Betrokken directie : Pôle IRISteam

Verantwoordelijke persoon : naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@CIRB.Brussels

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

L'emploi

Au 31/12/2021 IRISteam recense 555 collaborateurs dont 414 hommes et 141 femmes soit 25 % de femmes contre 75 % d'hommes.

La répartition entre catégories professionnelles est la suivante :

	Direction	Employés	Total
Hommes	1	413	414
Femmes	1	140	141
Total	2	553	555

En ce qui concerne le régime de travail (temps de travail) :

	Temps plein	Temps partiel
Hommes	382	32
Femmes	119	22
Total	501	54

En ce qui concerne le niveau de formation :

	Primaire — Lager onderwijs	%	Secondaire — Middelbaar onderwijs	%	Supérieur non universitaire — Hoger niet-univer- sitair onderwijs	%	Universitaire — Universitair onderwijs	%
Hommes / Mannen	5	1,2%	106	25,6%	150	36,23%	153	36,95%
Femmes / Vrouwen	0	0,00%	26	18,44%	37	26,24%	78	55,32%
Total / Totaal	5	0,9%	132	23,78%	187	33,69%%	231	41,62%

Effectif au 31/12/2020 par groupes d'âge :

Tranches - Schijven	Hommes - Mannen		Femmes - Vrouwen		Total H-F – Totaal M-V	
20 – 25 ans - jaar	7	1,26%	3	0,54%	10	1,80%
26 – 30 ans – jaar	35	6,31%	15	2,70%	50	9,01%
31 – 35 ans – jaar	33	5,95%	18	3,24%	51	9,19%
36 – 40 ans – jaar	82	14,77%	32	5,77%	114	20,54%
41 – 45 ans – jaar	57	10,27%	24	4,32%	81	14,59%
46 – 50 ans – jaar	73	13,15%	20	3,60%	93	16,76%
51 – 55 ans – jaar	55	9,91%	17	3,06%	72	12,97%
56 – 60 ans – jaar	56	10,09%	8	1,44%	64	11,53%
61 – 65 ans - jaar	16	2,88%	4	0,72%	20	3,60%
Total - Totaal	414	74,59%	141	25,41%	555	100,00%

Une personne s'est déclarée avec un handicap.

En fonction de la situation physique particulière de l'un ou l'autre des collaborateurs affectés au CIRB, ce dernier

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

Tewerkstelling

Op 31/12/2021 telt IRISteam 555 medewerkers waarvan 414 mannen en 141 vrouwen.

De verdeling in beroeps categorieën is als volgt :

	Directie	Bedienden	totaal
Mannen	1	413	414
Vrouwen	1	140	141
Total - Totaal	2	553	555

Wat het arbeidsstelsel betreft (werktijd) :

	Voltijds	Deeltijds
Mannen	382	32
Vrouwen	119	22
Totaal	501	54

Wat het opleidingsniveau betreft :

Personeelsbestand op 31/12/2021 per leeftijdscategorie :

Eén persoon heeft een handicap aangegeven.

Afhankelijk van de bijzondere fysieke situatie van een of meer medewerkers aangesteld bij het CIBG, heeft het

a adapté leur poste de travail, ajouté un signal lumineux au signal sonore de l'alarme incendie et installé un plan incliné et une rampe à côté d'un escalier dans l'entrée.

De plus, sur présentation d'une prescription médicale, le CIRB fournit du matériel de travail adapté (chaise, souris, bureau...)

Nous invitons chaque membre d'IRISteam mettre en place les mesures nécessaires afin d'adapter le cadre de travail à l'handicap éventuel d'un membre de l'équipe IRISteam mise à sa disposition.

Evolution de l'emploi

En 2021, les entrées se répartissent comme suit :

Entrées –		106
	Hommes	66
	Femmes	40

Le recrutement,

IRISteam ASBL diffuse l'ensemble de ses offres d'emploi de façon publique.

Le recrutement, au départ de sites spécialisés, tels que ICT Job et Stepstone, reste le canal le plus populaire. IRISteam est également présente dans les salons de l'emploi et job fairs.

IRISteam est reconnue comme partenaire privilégié pour la mise en stage des étudiantes de l'ASBL Interface3, centre de formations qualifiantes favorisant l'accès des femmes aux professions de l'informatique, issues essentiellement de la Région bruxelloise. À plusieurs reprises, des stagiaires se sont vues proposer un engagement en CDI immédiatement après leur stage.

La sélection

Lors de la sélection, IRISteam est uniquement attentive aux compétences techniques et comportementales nécessaires pour l'occupation la fonction disponible, sans autre distinction

La politique de rémunération :

Il n'y a pas de barèmes spécifiques au genre.

CIBG hun werkplek aangepast, het geluidssignaal van het brandalarm aangevuld met een lichtsignaal en een hellend vlak en leuning aangebracht naast een trap in de ingangshal.

Bovendien stelt het CIBG op voorlegging van een medisch voorschrift aangepast materiaal ter beschikking (stoel, muis, bureau, enz.).

Wij verzoeken elk lid van IRISteam de nodige maatregelen te nemen om de werkomgeving aan te passen aan een eventuele handicap van een andere medewerker binnen de dienst.

Evolutie van de tewerkstelling

In 2021 zijn de indiensttredingen als volgt onderverdeeld :

Indiensttredinge,		106
	Mannen	66
	Vrouwen	40

Aanwerving

IRISteam vzw publiceert al haar vacatures openbaar.

Aanwerving via gespecialiseerde websites zoals ICT Job en Stepstone blijft het populairste kanaal. IRISteam is ook aanwezig op jobbeurzen en job fairs.

IRISteam is erkend als bevoorrechte partner voor de stages van vrouwelijke studenten van de vzw Interface3, een kwalificerend opleidingscentrum voor vrouwen in de IT-sector, die voornamelijk afkomstig zijn uit het Brussels Gewest. Stagiaires kregen meermaals een contract voor onbepaalde duur aangeboden vlak na hun stage.

De selectie

Tijdens de selectieprocedure besteedt IRISteam alleen aandacht aan de technische en gedragsvaardigheden die vereist zijn voor het uitoefenen van de beschikbare functie, zonder enig ander onderscheid.

Het loonbeleid :

Er zijn geen specifieke gendergerelateerde weddeschalen.

Le package salarial y incluant la rémunération et les avantages extra-légaux est le même pour tous les collaborateurs et n'est pas lié au genre

L'indexation et la progression d'échelon est automatique pour tous au 01/01 de chaque année

En 2021, 43 collaborateurs ont bénéficié d'une promotion via un changement de grade. Par ailleurs, 15 collaborateurs ont bénéficié d'une promotion de fonction dans le cadre du processus de promotion interne.

Actions menées pour la promotion de la femme dans l'IT, la discrimination de genre dans l'IT

IRISteam mène en application du plan d'appropriation numérique régional et en collaboration avec le CIRB, d'autres acteurs de la RBC et la coordination pour l'inclusion numérique, plusieurs actions afin de diminuer la fracture numérique en RBC et notamment de sensibiliser davantage de femmes aux carrières professionnelles dans l'IT comme

1. Le Women in Tech/Women in Business : participation à la stratégie Women in Tech menée par HUB afin de sensibiliser les femmes à embrasser les carrières IT.
2. Women in Digital : stratégie fédérale pour pousser plus de femmes/jeunes filles à s'intéresser aux métiers de l'IT. Cette stratégie, au niveau régionale, est coordonnée par HUB (Women in Tech).
3. Nous menons des actions spécifiques vers les femmes dans le cadre du plan d'appropriation numérique
4. Stratégie genderstreaming : mise en place d'une stratégie régionale. Le CIRB est en charge des workshops numériques afin de définir les actions à mener et à intégrer dans cette stratégie regional
5. Collaboration avec Interface3 : Interface 3 organise des formations IT, à destination des femmes exclusivement.

De plus, le gouvernement développe une stratégie ICT ambitieuse et veut accompagner les institutions régionales (nos clients) dans un plan de transformation digitale à grande échelle.

Ceci aura un impact immédiat sur la création de nouveaux postes, et de nouveaux métiers.

Étape 2 : analyse

Les montants engagés et liquidés sur cette AB concernent des frais de formation, fee de participation à des

Het salarispakket, inclusief loon en extralegale voordelen, is voor alle werknemers gelijk en niet genderspecifiek.

Indexering en salaristrapverhoging gebeurt voor iedereen automatisch op 01/01 van elk jaar.

In 2021 kregen 43 werknemers promotie via een verandering van graad. Daarnaast werden 15 medewerkers bevorderd in het kader van de interne bevorderingsprocedure.

Acties ter bevordering van vrouwen in de IT-sector, genderdiscriminatie in de IT-sector

In toepassing van het gewestelijk plan voor digitale toegankelijkheid en in samenwerking met het CIBG, andere actoren in het BHG en de coördinatie voor digitale inclusie voert IRISteam verschillende acties om de digitale kloof in het BHG te verkleinen en in het bijzonder om meer vrouwen bewust te maken van een professionele loopbaan in de IT-sector, waaronder

1. Women in Tech/Women in Business : deelname aan de door HUB geleide « Women in Tech »-strategie om vrouwen bewuster te maken van het belang van een IT-loopbaan.
2. Women in Digital : federale strategie om meer vrouwen/jonge meisjes ertoe aan te zetten een IT-loopbaan uit te bouwen. Deze strategie, op gewestelijk niveau, wordt gecoördineerd door HUB (Women in Tech).
3. Wij voeren specifieke acties gericht op vrouwen in het kader van het plan voor digitale toegankelijkheid.
4. Genderstreaming strategie : invoering van een gewestelijke strategie. Het CIBG is verantwoordelijk voor digitale workshops om de acties vast te stellen die in deze gewestelijke strategie moeten worden uitgevoerd en geïntegreerd.
5. Samenwerking met Interface3 : Interface 3 organiseert IT-opleidingen, uitsluitend voor vrouwen.

Bovendien ontwikkelt de regering een ambitieuze ICT-strategie en wil zij de gewestelijke instellingen (onze klanten) ondersteunen bij een grootschalig digitaal transformatieplan.

Dit zal een onmiddellijk effect hebben op het scheppen van nieuwe banen en nieuwe beroepen.

Fase 2 : analyse

De op dit BA vastgelegde en vereffende bedragen hebben betrekking op opleidingskosten, vergoedingen

job fairs, réservation d'espaces pour les salons de l'emploi, frais d'annonces de recrutement sur les sites spécialisés, les frais d'audit de réviseurs.

Un déséquilibre homme femme peut avoir lieu avant le recrutement (filiales de formation) et éventuellement au moment du recrutement.

Au niveau filiales de formation, IRISteam au travers du CIRB et d'autres acteurs de la RBC, mène des actions pour la promotion de la femme dans l'IT, la discrimination de genre dans l'IT et ainsi influencer les jeunes étudiantes à privilégier une formation IT dans le choix de leurs études.

Au niveau du recrutement et de la sélection une attention particulière est apportée au genre dans la rédaction des offres d'emploi (écriture épiciène et inclusive, neutraliser les représentations potentiellement stéréotypées que l'on a du ou de la candidat.e idéal.e, dont les représentations liées au genre).

La sélection se base entre autre sur un assessment réalisé par une société externe et qui remet un avis sur compétences de la personne par rapport à la fonction à occuper.

La sélection du candidat ayant le meilleur profil et résultat ne tient pas compte du genre

IRISteam participe à des salons de l'emploi et à des jobs fairs organisés par des organismes externes qui rassemblent diverses entreprises dans le but de promouvoir les métiers du CIRB et des autres membres de l'ASBL IRISteam.

IRISteam n'a pas d'impact sur le lieu d'organisation de ces événements, l'accessibilité en transport en commun, la publicité autour de ces événements faite par l'organisateur, sur le public qui fréquentera l'évènement etc.

La politique de formation du personnel IRISteam n'est pas liée au genre, tout membre du personnel féminin ou masculin peut demander une formation directement ou indirectement liée à la fonction qu'il occupe moyennant accord de sa hiérarchie et ses disponibilités par rapport à ses missions en cours ou planifiées.

La stratégie genderstreaming dans l'IT est réalisée et financée par le CIRB.

voor deelname aan job fairs, reservering van ruimten op jobbeurzen, kosten voor advertenties van vacatures op gespecialiseerde websites, kosten voor audit van revisoren.

Er kan een onevenwicht tussen mannen en vrouwen ontstaan vóór de aanwerving (opleidingssectoren) en eventueel op het moment van de aanwerving.

Au niveau filiales de formation, IRISteam au travers du CIRB et d'autres acteurs de la RBC, mène des actions pour la promotion de la femme dans l'IT, la discrimination de genre dans l'IT et ainsi influencer les jeunes étudiantes à privilégier une formation IT dans le choix de leurs études.

Au niveau du recrutement et de la sélection une attention particulière est apportée au genre dans la rédaction des offres d'emploi (écriture épiciène et inclusive, neutraliser les représentations potentiellement stéréotypées que l'on a du ou de la candidat.e idéal.e, dont les représentations liées au genre).

La sélection se base entre autre sur un assessment réalisé par une société externe et qui remet un avis sur compétences de la personne par rapport à la fonction à occuper.

La sélection du candidat ayant le meilleur profil et résultat ne tient pas compte du genre

IRISteam neemt deel aan jobbeurzen die worden georganiseerd door externe instanties en waar verschillende ondernemingen worden samengebracht om de beroepen van het CIBG en van de andere leden van de vzw IRISteam te bevorderen.

IRISteam heeft geen invloed op de locatie waar deze evenementen worden georganiseerd, op de bereikbaarheid ervan met het openbaar vervoer, op de publiciteit rond deze evenementen die door de organisator wordt gedaan, over het publiek dat het evenement bezoekt, enz.

Bij het opleidingsbeleid voor het personeel van IRISteam speelt gender geen rol: ieder vrouwelijk of mannelijk personeelslid kan een opleiding aanvragen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de functie die hij of zij bekleedt, mits hij of zij goedkeuring krijgt van zijn of haar hiërarchie, en mits hij of zij hiervoor voldoende tijd beschikbaar heeft, rekening houdend met andere lopende en geplande opdrachten.

De genderstreaming strategie in IT wordt uitgevoerd en gefinancierd door het CIBG.

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

- Ajouter des statistiques sur la participation aux formations : % d'hommes / femmes, % autorisation hommes/femmes par rapport aux demandes, type de formation favorisées par les hommes et/ou femmes, coût des formations hommes/femmes...
- Etablir des statistiques sur la fréquentation des salons de l'emploi et jobfair : %homme/femme, provenance, niveau d'étude....
- Critères de choix des salons ou job fairs
- Statistiques recrutement : % hommes/femmes sur réponses aux annonces, annonces spontanées, sélection

Étape 4 : plan d'action

Création de statistiques centrées sur les différences hommes/femmes dans les domaines de la formation et du recrutement. Cf. les recommandations

Étape 5 : suivi et monitoring

Evolution des statistiques

III. 22. Parking.brussels, SA Agence de stationnement de la Région Bruxelles-Capitale

AB 01.001.07.01.1111

AB 01.001.07.02.1112

AB 01.001.07.03.1120

AB 01.001.07.04.1140

Intitulé : Gender budgeting axé sur la rémunération du personnel : Encourager l'engagement et la rétention des femmes au poste de steward.

Administration concernée : Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale

Direction concernée : Éric Dubois (directeur général) et Denis Lievens (directeur général Adjoint).

Personnes responsables :

- Ibraimi Albulena, Attachée RH et correspondante égalité des chances
e-mail : aibraimi@parking.brussels
- Amal Ouadi, Attachée RH et suppléante égalité des chances
e-mail : aouadi@parking.brussels

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Statistieken toevoegen over de deelname aan opleidingen : % mannen/vrouwen, % goedkeuring mannen/vrouwen te opzichte van de aanvragen, soort opleidingen die de voorkeur genieten van mannen en/of vrouwen, kosten verbonden aan de opleidingen voor mannen/vrouwen enz.
- Statistieke opstellen over de bezoekersaantallen op jobbeurzen : % mannen/vrouwen, herkomst, opleidingsniveau, enz.
- Criteria voor het kiezen van jobbeurzen
- Statistieken aanwerving : % mannen/vrouwen voor reacties op aankondigingen, spontane aanbiedingen, selectie

Fase 4 : actieplan

Gerichte statistieken opstellen over de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van opleiding en aanwerving Zie de aanbevelingen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Evolutie van de statistieken.

III. 22. Parking.brussels, NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

BA 01.001.07.01.1111

BA 01.001.07.02.1112

BA 01.001.07.03.1120

BA 01.001.07.04.1140

Titel : Gender budgeting gericht op de bezoldiging van het personeel : de aanwerving en het behoud van vrouwen als stewards aanmoedigen

Betrokken administratie : Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Betrokken directie : Éric Dubois (directeur-generaal) en Denis Lievens (adjunct-directeur-generaal)

Verantwoordelijken :

- Ibraimi Albulena, HR-attaché en contactpersoon gelijke kansen
E-mail : aibraimi@parking.brussels
- Amal Ouadi, HR-attaché en plaatsvervangend contactpersoon gelijke kansen
E-mail : aouadi@parking.brussels

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

Suite à la catégorisation des différentes allocations budgétaires, nous considérons uniquement la catégorie 3 étant donné que cette dernière peut avoir un impact sur la dimension de genre et constatons que ladite catégorie comptabilise un montant total de 66.768.000 euros.

Afin d'analyser 25 % du budget lié à la catégorie 3 (à savoir 16.692.000 euros), nous avons choisi de porter notre attention sur la rémunération du personnel.

Pour se faire, nous avons sélectionné les allocations budgétaires suivantes :

- Rémunération du personnel
- Autres éléments de la rémunération (comme des abonnements sociaux, des primes, etc.)
- Cotisations sociales à charge de l'employeur
- Salaires en nature (comme le libre parcours, les chèques-repas, etc.)
- Emoluments des administrateurs qui font partie du secteur public
- Salaires en nature versés par le biais de la 'Coupole Service social' (comme l'assurance hospitalisation, etc.)
- Etudes – promotions

La somme de ces allocations budgétaires correspondant aux salaires s'élève à 20.801.000,00 euros.

La seconde étape repose sur l'extraction de données ventilées par sexe concernant le personnel relevant des dépenses des allocations budgétaires retenues afin de permettre de réaliser une analyse plus poussée sous l'angle du genre.

Le tableau suivant illustre la répartition homme/femme par grade :

Grade	Femme	Homme	Total
A101	19	15	34
A410		1	1
A500		1	1
B101	9	11	20
B102		3	3
C101	53	52	105
C102	3	4	7
D101	21	101	122
D102	4	21	25
Grand Total	109	209	318

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

Naar aanleiding van de categorisering van de verschillende begrotingsallocaties nemen we alleen categorie 3 in aanmerking aangezien deze laatste een impact kan hebben op de genderdimensie en merken we op dat in deze categorie een totaalbedrag van 66.768.000 euro is geboekt.

Om 25 % van de begroting gekoppeld aan categorie 3 (namelijk 16.692.000 euro) te analyseren, hebben we ervoor gekozen om onze aandacht te richten op de bezoldiging van het personeel.

Daarvoor hebben we de volgende begrotingsallocaties geselecteerd :

- Bezoldiging van het personeel
- Andere elementen van de bezoldiging (zoals sociale abonnements, premies enz.)
- Sociale bijdragen ten laste van de werkgever
- Loon in natura (zoals gratis openbaar vervoer, maaltijdcheques enz.)
- Bezoldiging van de bestuurders die deel uitmaken van de publieke sector
- Loon in natura betaald via de 'Koepel Sociale Dienst' (zoals de hospitalisatieverzekering enz.)
- Studies en promoties

De som van deze begrotingsallocaties die overeenkomt met het loon bedraagt 20.801.000,00 euro.

De tweede stap is gebaseerd op de extractie van naar geslacht uitgesplitste gegevens over het personeel dat onder de uitgaven van de geselecteerde begrotingsallocaties valt om een verdere analyse vanuit een genderperspectief mogelijk te maken.

De volgende tabel toont de verdeling man/vrouw per graad :

Graad	Vrouw	Man	Totaal
A101	19	15	34
A410		1	1
A500		1	1
B101	9	11	20
B102		3	3
C101	53	52	105
C102	3	4	7
D101	21	101	122
D102	4	21	25
Algemeen totaal	109	209	318

En ce qui concerne l'égalité femme et homme au sein de l'Agence, nous constatons des proportions quasi identiques entre le total d'hommes et le total de femmes employés au sein de l'Agence pour les degrés de hiérarchies A, B et C.

Or, pour le niveau D, essentiellement représenté par la fonction de steward, nous constatons une grande différence entre le total d'hommes et de femmes employés chez parking.brussels. Nous comptons 25 femmes contre 122 hommes enregistrés dans le grade D. En pourcentage, cela donne 20 % de femmes contre 80 % d'hommes au sein de ce même grade.

Ce déséquilibre entre les hommes et les femmes au sein du grade D amène à une inégalité importante entre le budget total alloué aux hommes et celui alloué aux femmes. C'est donc sur la base de ce constat que nous allons réaliser l'analyse du gender budgeting.

Étape 2 : analyse

Sachant que la détermination de la rémunération au sein de l'agence repose sur un système barémique qui ne peut prévoir aucune distinction entre travailleurs féminins et masculins, il est important de se pencher sur les diverses raisons qui peuvent, dès lors, expliquer l'écart important qui réside entre le total d'hommes et de femmes qui occupent la fonction de steward.

À cet effet, nous avons relevé plusieurs facteurs qui découlent de la nature-même du travail de steward :

1. Horaires de travail

Le poste de steward comporte des horaires de travail atypiques, ce qui sous-entend que les travailleurs occupants le poste de steward sont amenés à travailler durant des horaires non conventionnels mais décalés dans la journée : tôt le matin, le soir, la nuit, le samedi et/ou le dimanche.

Dès lors, ces horaires impactent peut-être différemment les hommes et les femmes ces dernières ayant statistiquement encore plus la charge de l'éducation et du soin des enfants⁽¹²⁾.

Effectivement, les familles monoparentales, ont pour plus de 80 % une femme comme cheffe de famille⁽¹³⁾.

2. Sécurité

Les risques qui peuvent être encourus dans le cadre de l'exercice de la fonction de steward sont également important à tenir en compte :

(12) Genre et emploi du temps, (non-) évolution des stéréotypes de genre, 1999, 2005 et 2013 IEFH, 2016.)

(13) <https://uclouvain.be/fr/chercher/actualites/meres-seules-fin-de-la-stigmatisation.html>.

Wat de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen het Agentschap betreft, vinden we voor de hiërarchische graden A, B en C vrijwel gelijke verhoudingen tussen het totale aantal mannen en vrouwen dat bij het Agentschap werkt.

Voor niveau D, in hoofdzaak vertegenwoordigd door de functie van steward, is er echter een groot verschil tussen het totale aantal mannen en vrouwen dat bij parking.brussels werkt. We tellen 25 vrouwen tegenover 122 mannen in graad D. Als percentage geeft dit 20 % vrouwen tegenover 80 % mannen in deze graad.

Dit onevenwicht tussen mannen en vrouwen in graad D leidt tot een aanzienlijke ongelijkheid tussen het totale budget toegekend aan mannen en aan vrouwen. Het is dan ook op basis van deze bevinding dat we de analyse van de gender budgeting gaan uitvoeren.

Fase 2 : analyse

Aangezien de bepaling van de bezoldiging binnen het Agentschap is gebaseerd op een baremasysteem dat geen onderscheid kan maken tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, is het belangrijk om de verschillende redenen in overweging te nemen die het aanzienlijke verschil tussen het totale aantal mannen en vrouwen in de functie van steward kunnen verklaren.

Daartoe hebben we verschillende factoren geïdentificeerd die voortvloeien uit de aard van het werk van de stewards :

1. Werktijden

De functie van steward omvat atypische werktijden, wat inhoudt dat de werknemers die de functie van steward uitoefenen, op onconventionele uren gespreid doorheen de dag moeten werken : 's morgens vroeg, 's avonds, 's nachts, op zaterdag en/of op zondag.

Deze dienstregelingen kunnen dus een verschillend effect hebben op mannen en vrouwen vermits vrouwen statistisch gezien nog steeds meer instaan voor de zorg en de opvoeding van de kinderen⁽¹²⁾.

In meer dan 80 % van de eenoudergezinnen is het gezinshoofd immers een vrouw⁽¹³⁾.

2. Veiligheid

De risico's die verbonden kunnen zijn aan de uitoefening van de functie van steward zijn ook belangrijk om rekening mee te houden :

(12) Gender en tijdsbesteding, de (on)wandelbaarheid van genderstereotypen, 1999, 2005 en 2013 IGVM, 2016.

(13) <https://uclouvain.be/fr/chercher/actualites/meres-seules-fin-de-la-stigmatisation.html>.

- d'une part, de par leur plus grande exposition aux risques d'agressions et *de facto* aux risques psychosociaux au travail ;
- d'autre part, compte tenu de l'environnement thermique excessif auquel ces derniers peuvent être confrontés.

À titre indicatif, nous avons comptabilisé 30 accidents de travail chez les stewards pour l'année 2021. Concernant l'année 2022, à la date du 07/07/2022, nous avons répertorié 18 accidents de travail. Dans la majorité des cas, il s'agit d'accident lié au travail en lui-même (glissade, chute, accident avec scooter, scancar, etc.) mais la plupart des accidents proviennent également d'une agression physique ou verbale.

Le harcèlement sexuel est également un facteur important à tenir en compte étant donné qu'il concerne majoritairement les femmes.

Selon une étude réalisée en Région bruxelloise basée sur 417 réponses, 86,4 % des répondantes ont subi du harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie⁽¹⁴⁾. Une autre étude portant sur Anvers, Charleroi et Bruxelles et basée sur 700 réponses indique que 91 % des filles ont déjà subi du harcèlement sexuel⁽¹⁵⁾.

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⁽¹⁶⁾.

Le harcèlement de rue est une problématique genrée et pour les potentielles femmes employées dans ces postes, les agressions verbales et physiques pourraient se cumuler au agressions sexistes et sexuelles. Cette potentialité augmente le sentiment d'insécurité et peut donc constituer un frein à postuler.

3. Engagement du personnel steward

Lors de la publication d'offre d'emploi pour le poste de steward, il a été constaté que le poste suscite beaucoup moins d'intérêt auprès des femmes. Près de 90 % des candidatures réceptionnées pour les postes à pourvoir sont des hommes.

À titre d'exemple, on ne compte qu'une femme parmi les 10 stewards engagés depuis le mois de janvier 2002 au sein de l'Agence du stationnement.

Néanmoins, avec l'introduction de la semaine de 4 jours pour l'ensemble des antennes et avec une diversification des tâches qui ne limite plus aujourd'hui la fonction de steward au seul contrôle pédestre (voitures scanneuses, deskforce, suiveurs vélo/moto), l'offre d'emploi pourrait davantage attirer les candidatures féminines.

(14) Étude de prévalence auprès des femmes en Région bruxelloise, 2016.

(15) Safer Cities Pour des villes plus sûres et inclusives à Bruxelles, Charleroi et Anvers, Plan international, 2019.

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

- enerzijds vanwege hun grotere blootstelling aan risico's van agressie en *de facto* aan psychosociale risico's op het werk ;
- anderzijds gezien de buitensporige thermische omgeving waarmee ze kunnen worden geconfronteerd.

Ter informatie, in 2021 waren er 30 arbeidsongevallen met stewards. Voor 2022 staat de teller op 07/07/2022 op 18 arbeidsongevallen. In de meeste gevallen gaat het om een ongeval in verband met het werk zelf (uitglijden, vallen, ongeval met scooter, scanauto enz.), maar veel ongevallen zijn ook het gevolg van fysieke of verbale agressie.

Seksuele intimidatie is ook een belangrijke factor waarmee rekening moet worden gehouden, aangezien die meestal gericht is tegen vrouwen.

Volgens een studie uitgevoerd in het Brussels Gewest en op basis van 417 antwoorden, had 86,4 % van de respondenten minstens één keer in hun leven te maken gehad met seksuele intimidatie⁽¹⁴⁾. Uit een andere studie uitgevoerd in Antwerpen, Charleroi en Brussel en op basis van 700 antwoorden, blijkt dat 91 % van de meisjes al te maken had met seksuele intimidatie⁽¹⁵⁾.

Volgens een onderzoek in België en Frankrijk heeft 98 % van de respondenten al te maken gehad met seksistisch gedrag op straat of in het openbaar vervoer⁽¹⁶⁾.

Intimidatie op straat is een gendergebonden probleem en voor potentiële vrouwelijke werknemers in deze functies kan verbale en fysieke agressie samengaan met seksistische en seksuele agressie. Die mogelijkheid verhoogt het gevoel van onzekerheid en kan derhalve een belemmering vormen om te solliciteren.

3. Aanwerving van stewardpersoneel

Bij de publicatie van vacatures voor de functie van steward is vastgesteld dat de functie veel minder interesse wekt bij vrouwen. Bijna 90 % van de ontvangen candidaturen voor de vacatures zijn mannen.

Er is bijvoorbeeld slechts één vrouw bij de tien stewards die sinds januari 2002 bij het Parkeeragentschap zijn aangeworven.

Met de invoering van de vierdaagse werkweek voor alle antennes en met een diversificatie van de taken waardoor de functie van steward niet langer beperkt blijft tot controles te voet (scanauto's, deskforce, volgers met fiets/scooter), zouden de vacatures echter meer vrouwelijke kandidaten kunnen aantrekken.

(14) Prevalentiestudie bij vrouwen in het Brussels Gewest, 2016.

(15) Safer Cities : Naar meer veilige en inclusieve steden in Brussel, Charleroi en Antwerpen, Plan international, 2019.

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

4. Permis de conduire

Avec l'introduction du véhicule scanneur, la détention d'un permis de conduire constitue aujourd'hui une condition essentielle pour occuper la fonction de steward auprès de parking.brussels. Or, le rapport statistique de 2018 de « VIAS institute » met en évidence le fait que, quelle que soit la catégorie d'âge des conducteurs, les hommes sont plus nombreux à posséder un permis de conduire que les femmes. Cette condition peut donc, une fois de plus, creuser l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes au sein de la fonction de steward.

5. Personnel transféré

En outre, le personnel steward de parking.brussels a été transféré de communes qui délèguent la compétence du stationnement à parking.brussels. Ce personnel a donc été transféré à l'Agence par les communes. Il s'agit, d'une certaine manière, d'un personnel contractuel dont l'Agence a hérité. Ce public était majoritairement masculin pour chacune des communes ayant délégué la compétence du stationnement à parking.brussels.

6. Représentation des femmes dans les communications externes

Les images représentant des femmes stewards à l'égard du public externe (photos et affichages externes, communications, site internet, etc.) sont très rares, voire inexistantes. Cela pourrait donner l'impression que le métier de steward n'est dédié qu'aux hommes.

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

Il est donc pertinent de se pencher à présent sur ces divers constats et de faire émerger des recommandations permettant de réduire l'écart important entre les hommes et les femmes au sein du grade D en général, et de la fonction de steward en particulier.

1. Horaire

Il n'est pas aisé de changer les horaires de travail des stewards étant donné que ces derniers sont soumis à des règles strictes provenant des communes. Toutefois, il serait important de déployer l'aspect du bien-être au sein de l'Agence qui pourrait avoir un enjeu majeur et contrebalancer les horaires atypiques.

En effet, plusieurs démarches pourraient viser une meilleure conciliation de la vie privée – professionnelle pour les femmes occupant la fonction de steward mais également encourager leur bien-être :

- La réalisation d'enquêtes anonymes qui visent le bien-être pourraient fournir davantage de renseignement au sujet des besoins, des éventuelles inquiétudes et du ressenti des stewards lors de l'exercice de leur fonction ;

4. Rijbewijs

Met de komst van de scanauto is het bezit van een rijbewijs nu een essentiële voorwaarde om de functie van steward bij parking.brussels uit te oefenen. Uit het statistisch rapport van Vias institute uit 2018 blijkt echter dat, ongeacht de leeftijdscategorie van de bestuurders, meer mannen een rijbewijs hebben dan vrouwen. Deze voorwaarde kan dus opnieuw de kloof tussen het aantal mannen en vrouwen in de functie van steward vergroten.

5. Overgedragen personeel

Bovendien werd het stewardpersoneel van parking.brussels overgedragen van de gemeenten die de parkeerbevoegdheid aan parking.brussels delegeren. Dit personeel werd dus door de gemeenten overgedragen aan het Agentschap. Het is in zekere zin contractueel personeel dat het Agentschap heeft geërfd. Dit publiek was overwegend mannelijk in elk van de gemeenten die de parkeerbevoegdheid aan parking.brussels hebben gedelegeerd.

6. Vertegenwoordiging van vrouwen in de externe communicatie

Afbeeldingen van vrouwelijke stewards voor het externe publiek (externe foto's en affiches, communicatie, website enz.) zijn zeer zeldzaam, zo niet onbestaande. Dit zou de indruk kunnen wekken dat de functie van steward alleen voor mannen is bestemd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het is dus relevant om naar deze verschillende bevindingen te kijken en aanbevelingen te doen om de aanzienlijke kloof tussen mannen en vrouwen binnen graad D in het algemeen en binnen de functie van steward in het bijzonder te verkleinen.

1. Werktijden

Het is niet eenvoudig om de werktijden van de stewards te wijzigen aangezien zij onderworpen zijn aan strikte regels van de gemeenten. Inzetten op het welzijnsaspect binnen het Agentschap zou echter heel belangrijk kunnen zijn en de atypische werktijden kunnen compenseren.

Er zouden verschillende stappen kunnen worden ondernomen om niet alleen te streven naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen die de functie van steward uitoefenen, maar ook om hun welzijn te bevorderen :

- De uitvoering van anonieme enquêtes gericht op het welzijn zou meer informatie kunnen opleveren over de behoeften, de eventuele bezorgdheden en de gevoelens van stewards bij de uitoefening van hun functie.

- Une des recherches de l'UCL mentionne qu'« à Bruxelles, 1 famille sur 3 est monoparentale. Ce sont en majorité les mères (81 %) qui élèvent seules leurs enfants »⁽¹⁷⁾. À cet effet, il serait pertinent de vérifier la possibilité de mettre en place des horaires spécifiques pour les familles monoparentales qui leur permettraient davantage de concilier le métier de steward avec la charge de l'enfant qui est souvent supportée par la mère.
- L'Agence a récemment mis en place des salles d'allaitement au sein de l'antenne d'Ixelles ainsi qu'au siège pour les travailleuses souhaitant bénéficier de pause allaitement. Il serait utile de vérifier la possibilité de créer davantage de salles d'allaitement afin que chaque antenne puisse en compter une.
- Dans le cadre des réunions de la commission de diversité au sein de l'Agence, il serait pertinent d'encourager les membres à réaliser une réflexion en matière de bien-être des stewards, de l'égalité hommes-femmes au sein de la fonction, mais également aborder d'autres thématiques comme les stéréotypes de genre, le sexisme, le harcèlement etc. Ces approches pourraient alors aboutir à inclure une ou plusieurs actions en la matière dans le plan d'action diversité.

2. Sécurité

Des dispositions en matière de prévention ont été établies au sein de l'Agence et sont reprises dans le cadre du nouveau Règlement de travail.

Les dispositions susmentionnées comprennent ainsi nombreuses mesures en matière de santé et sécurité au travail, de protection de la santé, d'aspects psychosociaux et d'hygiène du travail.

Dans ce cadre, une surveillance de la santé obligatoire pour tous les travailleurs itinérants est prévue :

- d'une part, de par leur plus grande exposition aux risques d'agressions et *de facto* aux risques psychosociaux au travail ;
- d'autre part, compte tenu de l'environnement thermique excessif auquel ces derniers peuvent être confrontés.

Des mesures de prévention applicables spécifiquement aux conditions thermiques (grand froid, chaleur, code rouge) et climatologiques (vent et tempêtes) sont également prévues (adaptation des horaires/temps de travail/heures de pauses, absence d'utilisation des scanscooters/vélos etc.).

L'Agence veille également à adapter les mesures envisagées en matière de prévention et de limitation des risques pour les travailleurs à risque (femmes enceintes,

- Uit een van de studies van de UCL blijkt dat 1 op 3 gezinnen in Brussel eenoudergezinnen zijn. Het zijn vooral moeders (81 %) die hun kinderen alleen opvoeden⁽¹⁷⁾. Daarom zou het relevant zijn om na te gaan of het mogelijk is om specifieke werktijden voor eenoudergezinnen in te voeren die hen in staat zouden stellen het beroep van steward beter te verzoenen met de verantwoordelijkheid voor het kind, die vaak door de moeder wordt gedragen.
- Het Agentschap heeft onlangs in de antenne van Elsene en op de zetel borstvoedingsruimtes ingericht voor werknemers die een borstvoedingspauze willen inlassen. Het zou nuttig zijn om te bekijken of het mogelijk zou zijn om meer borstvoedingsruimtes te creëren zodat elke antenne er een kan hebben.
- In het kader van de vergaderingen van de diversiteitscommissie binnen het Agentschap zou het relevant zijn om de leden aan te moedigen om na te denken over het welzijn van de stewards, de gendergelijkheid binnen de functie, maar ook om andere thema's aan te pakken, zoals genderstereotypen, seksisme, pesterijen enz. Dit zou ertoe kunnen leiden dat een of meer acties op dit gebied worden opgenomen in het diversiteitsactieplan.

2. Veiligheid

Binnen het Agentschap zijn er preventiebepalingen vastgesteld, die zijn opgenomen in het nieuwe Arbeidsreglement.

De bovengenoemde bepalingen omvatten tal van maatregelen met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk, gezondheidsbescherming, psychosociale aspecten en arbeidshygiëne.

In dit kader is voorzien in verplicht gezondheidstoezicht voor alle rondreizende werknemers :

- enerzijds vanwege hun grotere blootstelling aan risico's van agressie en *de facto* aan psychosociale risico's op het werk ;
- anderzijds gezien de buitensporige thermische omgeving waarmee ze kunnen worden geconfronteerd.

Er is ook voorzien in preventieve maatregelen die specifiek van toepassing zijn op thermische omstandigheden (extreme koude, hitte, code rood) en klimatologische omstandigheden (wind en storm) (aanpassing van werktijden/pauzes, geen gebruik van scanscooters/-fietsen enz.).

Het Agentschap zorgt ook voor aangepaste maatregelen om risico's te voorkomen en te beperken voor werknemers met een verhoogd risico (zwangere

(17)<https://uclouvain.be/fr/chercher/actualites/meres-seules-fin-de-la-stigmatisation.html>

(17)<https://uclouvain.be/fr/chercher/actualites/meres-seules-fin-de-la-stigmatisation.html>

personnes sous traitement médical, travailleurs âgés et personnes accomplissant des efforts intenses etc.).

À titre d'exemple, l'Agence a récemment mis en place des salles d'allaitement au sein de l'antenne d'Ixelles ainsi qu'au siège pour les travailleuses souhaitant bénéficier de pause allaitement.

De plus, il est important de noter que les employées au poste de steward bénéficient d'un écartement immédiat en cas de grossesse, compte tenu des risques encourus dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces prises d'initiative s'inscrivent dans une volonté de contribuer au bien-être des femmes au travail.

En outre, plusieurs mesures préventives ont été mises en place, notamment :

- contrôles périodiques de la santé
- sensibilisation aux risques
- participation à différentes formations : « Gestion des conflits », « Gestion de l'agressivité », « premiers soins » etc.
- possibilité de contacter le 112 par le biais du matériel de contrôle (smartphone) et application urgences « 112 » sur le smartphone
- sensibilisation aux directives en cas d'agression (registre de faits des tiers etc.)
- Formation des responsables et suivi lors d'agressions
- Aide juridique lors d'agressions suivies de plaintes
- Octroi d'un manuel « Agression physique ou verbale - steward »

Toutefois, nous pourrions davantage pousser la réflexion en ce sens afin d'augmenter la prévention et la sécurité au sein de l'Agence notamment par le biais de la sensibilisation et de formations supplémentaires en la matière autant pour les managers que pour les collaborateurs.

3. Engagement du personnel

Une série d'actions font actuellement l'objet d'une réflexion en vue de favoriser l'engagement de femmes pour le poste de steward :

- Prévoir des formations pour les personnes en charge du recrutement afin que ces dernières puissent se tenir informées des nouvelles techniques de recrutement, de manière à toujours s'assurer de la conformité aux lois anti-discrimination ;
- Repenser l'offre d'emploi pour le poste de steward afin qu'elle puisse davantage faire écho après des femmes ;

vrouwen, mensen die een medische behandeling ondergaan, oudere werknemers en personen die intensieve inspanningen leveren enz.).

Zo heeft het Agentschap onlangs in de antenne van Elsene en op de zetel borstvoedingsruimtes ingericht voor werknemers die een borstvoedingspauze willen inlassen.

Daarnaast is het van belang erop te wijzen dat vrouwelijke stewards in geval van zwangerschap een onmiddellijke verwijdering genieten, gezien de risico's die zij lopen bij de uitoefening van hun functie.

Deze initiatieven passen in het streven om bij te dragen aan het welzijn van vrouwen op het werk.

Bovendien zijn er verschillende preventieve maatregelen genomen, waaronder :

- periodieke gezondheidscontroles ;
- bewustmaking van de risico's ;
- deelname aan diverse opleidingen : 'Conflictbeheersing', 'Agressiebeheersing', 'EHBO' enz. ;
- mogelijkheid om contact op te nemen met 112 via de controleapparatuur (smartphone) en de '112'-noodtoepassing op de smartphone ;
- sensibilisering rond de richtlijnen in geval van agressie (register voor feiten gepleegd van derden enz.) ;
- opleiding van de verantwoordelijken en follow-up in geval van agressie ;
- juridische bijstand in geval van agressie gevolgd door een klacht ;
- toekenning van een handleiding 'Fysieke en verbale agressie ten aanzien van stewards'.

We zouden echter nog verder in deze richting kunnen denken om de preventie en de veiligheid binnen het Agentschap te vergroten, met name door bewustmaking en aanvullende opleidingen op dit gebied voor zowel de managers als de medewerkers.

3. Aanwerving van personeel

Er wordt momenteel een reeks acties overwogen om de aanwerving van vrouwen als stewards aan te moedigen :

- Opleidingen voor de recruiters voorzien zodat zij op de hoogte blijven van nieuwe aanwervingstechnieken en de antidiscriminatie wetten naleven.
- Een nieuwe invulling geven aan de vacature voor de functie van steward zodat ze meer weerklank vindt bij vrouwen.

- Repenser la procédure de recrutement en place afin de la rendre plus inclusive ;
- Former et sensibiliser les managers et les collaborateurs afin d'améliorer la culture organisationnelle en matière de diversité et non-discrimination ;
- Insérer des principes de diversité et de non-discrimination dans la procédure d'accueil et de départ ;
- Participer aux job days où des femmes exerçant le poste de steward auraient l'occasion d'échanger avec les candidats quant à la fonction qu'elles occupent.

4. Permis de conduire

Une des raisons évoquées précédemment et qui pourrait expliquer la présence minoritaire de femmes au sein de la fonction de steward réside dans la nécessité d'être détenteur d'un permis de conduire pour pouvoir exercer la fonction de steward. Néanmoins, la résolution de cet obstacle n'est pas simple puisqu'il s'agit d'un problème structurel sur lequel parking.brussels ne peut agir directement.

Effectivement, le véhicule scanneur est devenu un outil de travail essentiel pour les stewards. Dès lors, être titulaire d'un permis de conduire s'avère plus que nécessaire. Cette condition est clairement mentionnée dans l'offre d'emploi.

Pour limiter cette contrainte, nous pourrions réfléchir quant à la possibilité pour parking.brussels de dispenser des formations relatives au permis de conduire pour les candidats dont le profil serait pertinent mais qui ne seraient pas détenteurs d'un permis de conduire. Ces formations pourraient être suivies d'une promesse d'embauche et d'une clause d'écolage afin de garantir l'engagement du candidat au poste à pourvoir. Cette mesure pourrait alors inciter davantage de femmes à postuler pour la fonction.

Il serait également utile de se renseigner sur les éventuels partenariats possibles en la matière.

5. Personnel transféré

Cette problématique relève d'un cadre supérieur à l'Agence du stationnement. Les communes devraient également être sensibilisées à la problématique soulevée dans notre analyse.

6. Représentation des femmes dans les communications externes

Ces deux dernières années, parking.brussels a réalisé un déploiement considérable en terme de communication avec une réorganisation et renforcement du service gestion client et communication. Toutefois, force est de constater que les images véhiculées par parking.brussels représentants des femmes stewards à l'égard du public externe (photos, affichages externes, communications,

- Een nieuwe invulling geven aan de bestaande aanwervingsprocedure om ze inclusiever te maken.
- De managers en de medewerkers opleiden en bewustmaken om de organisatiecultuur inzake diversiteit en non-discriminatie te verbeteren.
- Diversiteits- en non-discriminatiebeginselen opnemen in de procedure voor nieuwe en vertrekkende medewerkers.
- Deelnemen aan jobdagen waarop vrouwen die de functie van steward uitoefenen, de kans krijgen om met de kandidaten te praten over hun functie.

4. Rijbewijs

Een van de hierboven genoemde redenen die de minderheidsaanwezigheid van vrouwen in de functie van steward zou kunnen verklaren, is de noodzaak om in het bezit te zijn van een rijbewijs om de functie van steward te kunnen uitoefenen. De oplossing van dit obstakel is echter niet eenvoudig, aangezien het een structureel probleem is waarop parking.brussels niet rechtstreeks kan ingrijpen.

De scanauto is namelijk een essentieel werkinstrument geworden voor de stewards. In het bezit zijn van een rijbewijs is dus zeker nodig. Deze voorwaarde wordt duidelijk vermeld in de vacature.

Om deze verplichting te beperken, zouden we kunnen nadenken over de mogelijkheid voor parking.brussels om opleidingen met betrekking tot het rijbewijs te geven voor kandidaten die wel een relevant profiel, maar geen rijbewijs hebben. Deze opleidingen zouden gepaard kunnen gaan met een aanwervingsbelofte en een opleidingsclausule om de aanwerving van de kandidaat voor de vacature te garanderen. Deze maatregel zou ertoe kunnen leiden dat meer vrouwen solliciteren voor de functie.

Het zou ook nuttig zijn om te informeren naar eventuele samenwerkingsverbanden op dit gebied.

5. Overgedragen personeel

Deze problematiek valt onder de verantwoordelijkheid van een hoger niveau dan het Parkeeragentschap. Ook de gemeenten zouden bewust moeten worden gemaakt van de problematiek die in onze analyse naar voren komt.

6. Vertegenwoordiging van vrouwen in de externe communicatie

De afgelopen twee jaar heeft parking.brussels sterk ingezet op het gebied van communicatie met een reorganisatie en een versterking van de dienst klantenbeheer en communicatie. Het is echter duidelijk dat de afbeeldingen van vrouwelijke stewards die door parking.brussels aan het externe publiek worden getoond (externe foto's en affiches, communicatie,

site internet, etc.) sont très rares, voire inexistantes. Or, cela pourraient donner l'impression que le métier de steward n'est dédié qu'aux hommes.

Afin de contrer le problème, il serait utile de mettre en place une stratégie visant la déconstruction de ce stéréotype. En diffusant davantage de photos/images de femmes stewards exerçant leur fonction, cela permettrait une meilleure visibilité de la fonction auprès des femmes.

Étape 4 : plan d'action

À la lecture de ce qui suit, nous avons relevé plusieurs actions qui visent à encourager l'engagement de femme au sein de la fonction de steward ainsi que leur rétention au sein de la fonction :

- Action 1 : Améliorer l'aspect bien-être au sein de la fonction de steward
 - La réalisation d'enquêtes anonymes qui visent le bien-être ;
 - La mise en place d'horaires spécifiques pour les familles monoparentales ;
 - Création de salles d'allaitement afin que chaque antenne puisse en compter une ;
 - Inclure des réflexions relatives à l'égalité homme-femme au sein de la fonction de steward lors de l'élaboration du plan d'action diversité ;
 - Augmenter la prévention et la sécurité au sein de l'Agence notamment par le biais de la sensibilisation et de formations supplémentaires en la matière autant pour les managers que pour les collaborateurs.
- Action n° 2 : Augmenter l'engagement de femmes au poste de steward
 - Prévoir des formations pour les personnes en charge du recrutement afin que ces dernières puissent se tenir informées des nouvelles techniques de recrutement, de manière à toujours s'assurer de la conformité aux lois anti-discrimination ;
 - Repenser l'offre d'emploi pour le poste de steward afin qu'elle puisse davantage faire écho après des femmes ;
 - Repenser la procédure de recrutement en place afin de la rendre plus inclusive ;
 - Former et sensibiliser les managers et les collaborateurs afin d'améliorer la culture organisationnelle en matière de diversité et non-discrimination ;
 - Insérer des principes de diversité et de non-discrimination dans la procédure d'accueil et de départ ;

website enz.) zeer zeldzaam, zo niet onbestaande zijn. Dit zou echter de indruk kunnen wekken dat de functie van steward alleen voor mannen is bestemd.

Om dit probleem tegen te gaan, zou het nuttig zijn om een strategie op te zetten die erop gericht is dit stereotype te doorbreken. Door meer foto's/afbeeldingen te verspreiden van vrouwelijke stewards die hun functie uitoefenen, zou de functie een grotere zichtbaarheid krijgen bij vrouwen.

Fase 4 : actieplan

We hebben verschillende acties geïdentificeerd die gericht zijn op het stimuleren van de aanwerving en het behoud van vrouwen binnen de functie van steward :

- Actie 1 : Het welzijnsaspect binnen de functie van steward verbeteren
 - Anonieme enquêtes uitvoeren gericht op het welzijn.
 - Specifieke werktijden voor eenoudergezinnen invoeren.
 - Borstvoedingsruimtes creëren zodat elke antenne er een kan hebben.
 - Nadenken over de gendergelijkheid binnen de functie van steward bij de uitwerking van het diversiteitsactieplan.
 - De preventie en de veiligheid binnen het Agentschap vergroten, met name door bewustmaking en aanvullende opleidingen op dit gebied voor zowel de managers als de medewerkers.
- Actie 2 : Meer vrouwen aanwerven voor de functie van steward
 - Opleidingen voor de recruiters voorzien zodat zij op de hoogte blijven van nieuwe aanwervingstechnieken en de antidiscriminatie wetten naleven.
 - Een nieuwe invulling geven aan de vacature voor de functie van steward zodat ze meer weerklank vindt bij vrouwen.
 - Een nieuwe invulling geven aan de bestaande aanwervingsprocedure om ze inclusiever te maken.
 - De managers en de medewerkers opleiden en bewustmaken om de organisatiecultuur inzake diversiteit en non-discriminatie te verbeteren.
 - Diversiteits- en non-discriminatiebeginselen opnemen in de procedure voor nieuwe en vertrekkende medewerkers.

- Participer aux job days où des femmes exerçant le poste de steward auraient l'occasion d'échanger avec les candidats quant à la fonction qu'elles occupent.
- Action n° 3 : Renforcer la visibilité des femmes stewards
 - Renforcer la visibilité des femmes stewards au travers des différents canaux de communication.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Action 1 :
 - Nombre et résultats des enquêtes de suivi réalisées.
 - Nombre de salles d'allaitement disponibles.
 - Tenue de groupe de travail relatif aux horaires.
- Action 2 :
 - Nombre de formations dispensées.
 - Nombre de femmes engagées au poste de steward.
 - Offre d'emploi retravaillée.
 - Nombre de procédures retravaillées.
 - Participation aux job days.
- Action 3 :
 - Images véhiculées représentant des femmes steward.

III. 23. SA Port de Bruxelles

AB 04.001.07.06.1211

Intitulé : Formations et développement

Direction concernée : Ressources humaines – HR Business Partner

Personnes responsables :

- Bertrand de Hemptinne, Coordinateur DRH & DJ, bdehemptinne@port.brussels
- Niki NICOLOUDIS, Talent Manager, nnicoloudis@port.brussels
- Bettina Marcoux, HR Business Partner, bmarcoux@port.brussels

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

En 2021, le Port comptait un effectif total de 129 membres, soit 89 hommes et 40 femmes.

- Deelnemen aan jobdagen waarop vrouwen die de functie van steward uitoefenen, de kans krijgen om met de kandidaten te praten over hun functie.
- Actie 3 : De zichtbaarheid van vrouwelijke stewards vergroten
 - De zichtbaarheid van vrouwelijke stewards vergroten via de verschillende communicatiekanalen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Actie 1 :
 - Aantal en resultaten van de uitgevoerde opvolgingsenquêtes.
 - Aantal beschikbare borstvoedingsruimten.
 - Organisatie van een werkgroep over de dienstregelingen.
- Actie 2 :
 - Aantal gegeven opleidingen.
 - Aantal vrouwen aangeworven als steward.
 - Herwerkte vacature voor steward.
 - Aantal herwerkte procedures.
 - Deelname aan job days.
- Actie 3 :
 - Beeld dat wordt uitgedragen van vrouwelijke stewards.

III. 23. NV Haven van Brussel

BA 04.001.07.06.1211

Benaming : Opleidingen en ontwikkeling

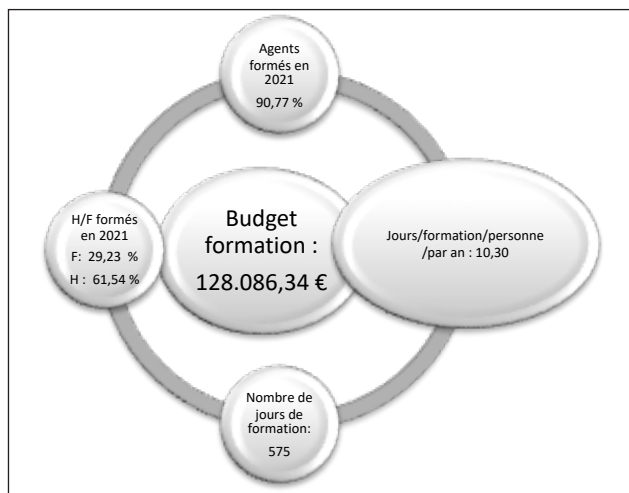
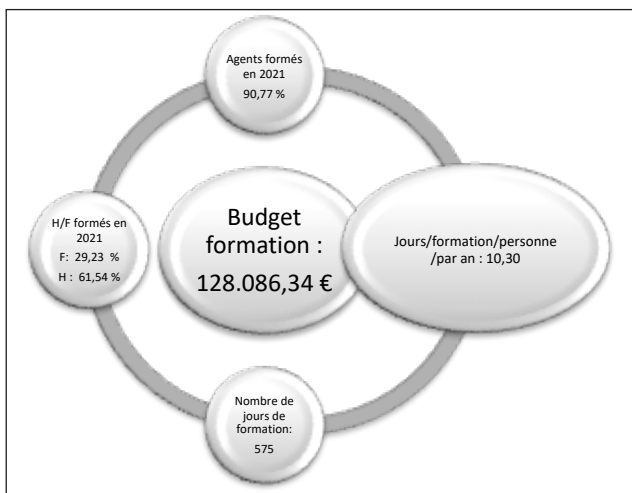
Betrokken directie : Human resources – HR Business Partner

Verantwoordelijken :

- Bertrand de Hemptinne, Coördinator DHR & JD, bdehemptinne@port.brussels
- Niki NICOLOUDIS, Talent Manager, nnicoloudis@port.brussels
- Bettina Marcoux, HR Business Partner, bmarcoux@port.brussels

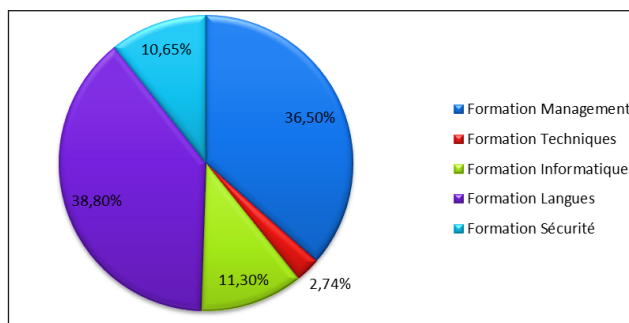
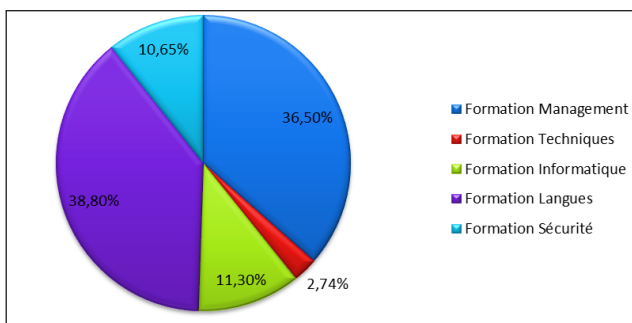
Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces

In 2021 telde de haven in totaal 129 personeelsleden : 89 mannen en 40 vrouwen.



	Heures	Budget engagé	Budget liquidé
Formation Management	1679	€ 86.066,18	€ 65.016,19
Formation Techniques	126	€ 6.491,26	€ 6.491,26
Formation Informatique	520	€ 16.636,90	€ 14.571,90
Formation Langues	1785	€ 7.149,00	€ 7.149,06
Formation Sécurité	490	€ 11.743,00	€ 11.743,00
	4.600	€ 128.086,34	€ 104.971,42

	Heures	Budget engagé	Budget liquidé
Formation Management	1679	€ 86.066,18	€ 65.016,19
Formation Techniques	126	€ 6.491,26	€ 6.491,26
Formation Informatique	520	€ 16.636,90	€ 14.571,90
Formation Langues	1785	€ 7.149,00	€ 7.149,06
Formation Sécurité	490	€ 11.743,00	€ 11.743,00
	4.600	€ 128.086,34	€ 104.971,42



Étape 2 : analyse

4.600 heures de formation ont été données. Au total, 118 collaborateurs ont bénéficié d’au moins une formation. À la base, nos formations sont ouvertes à toutes et tous sans distinction de genre et sur la base d’une analyse des besoins afin de développer les compétences et l’autonomie de tous.

Certains collaborateurs ont aussi suivi de leur propre initiative des webinaires gratuits de ± 2 heures, mais nous ont pas toujours communiqué l’information.

En 2021 :

- 5 Developments Centers ont été organisés (nombre maximum prévu par le marché)
- 2 workshops pour les managers et pour le personnel :

Fase 2 : analyse

Er werden 4.600 uren opleiding verstrekt. In totaal volgden 118 medewerkers ten minste één opleiding. Onze opleidingen staan in principe open voor iedereen, zonder onderscheid naar gender, en zijn gebaseerd op een behoefteanalyse om de competenties en de autonomie van eenieder te ontwikkelen.

Bepaalde medewerkers hebben op eigen initiatief ook gratis webinars van ± 2 uur bijgewoond, maar hebben die informatie niet altijd met ons gedeeld.

in 2021 :

- Er werden 5 development centers georganiseerd (maximumaantal voorzien in de opdracht)
- 2 workshops voor managers en personeelsleden :

- Manager et motiver une équipe à distance (pour managers)
- Management par objectifs (pour le personnel et les managers)
- Prendre soin de soi, organiser ses journées & garder le lien social en période de télétravail (pour le personnel et les managers)
- 6 trajets de coaching individuel complets et 2 trajets de coaching individuel débutés en 2020
- Un coaching collectif est organisé avec DT – Ingénieurs et Contrôleurs
- 3 Tests de personnalité ont été demandés.

Jours et heures de formation par agent

	2021
jours de formation	575,00
jours par agent	10,30
Heures par agent	82,38

Nombre d'agents qui ont suivi une formation par sexe

	2021		2021
H	80	H	61,54%
F	38	F	29,23%
	118		90,77%

La prédominance des hommes parmi les postes occupés explique que la majorité des formations sont suivies par du personnel masculin. Différentes sortes de formations sont proposées, qu'elles soient techniques ou plus spécifiques.

Toutes ces formations sont accessibles aux deux genres.

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

Veiller à offrir des formations qui répondent aux besoins des fonctions du Port afin que les personnes de chaque sexe soient également susceptibles d'en bénéficier.

Étape 4 : plan d'action

Le plan d'action n'a pas pour objectif d'atteindre l'équilibre parfait entre les hommes et les femmes dans les différentes formations. (de part notre core business, nous attirons plus d'hommes). Mais plutôt de sensibiliser aux questions d'égalité les personnes chargées d'élaborer le catalogue de formations.

- Proposer davantage des formations qui soient intéressantes pour les hommes et les femmes.
- Offrir un catalogue de formations régionales.

- Managen en motiveren van een team op afstand (voor managers)
- Management via doelstellingen (voor personeelsleden en managers)
- Zelfzorg, je dagen indelen & sociale contacten onderhouden tijdens telewerk (voor personeelsleden en managers)
- 6 individuele coachingtrajecten voltooid en 2 individuele coachingtrajecten gestart in 2020
- Er werd een collectieve coaching georganiseerd met TD - Ingenieurs en Controleurs
- Er werden 3 persoonlijkheidstesten aangevraagd.

Jours et heures de formation par agent

	2021
jours de formation	575,00
jours par agent	10,30
Heures par agent	82,38

Nombre d'agents qui ont suivi une formation par sexe

	2021		2021
H	80	H	61,54%
F	38	F	29,23%
	118		90,77%

Het feit dat het merendeel van de opleidingen door mannelijke personeelsleden wordt gevolgd, kan worden verklaard door het overwicht dat mannen hebben binnen de ingevulde posten. Er worden verschillende soorten opleidingen aangeboden, zowel technische als meer specifieke opleidingen.

Al deze opleidingen zijn toegankelijk voor beide geslachten.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat de opleidingen worden afgestemd op de behoeften van de functies van de Haven, zodat elk geslacht er evenveel voordeel bij heeft

Fase 4 : actieplan

Met het actieplan wordt niet gestreefd naar een perfect evenwicht tussen mannen en vrouwen in de verschillende opleidingen (door onze kernactiviteiten trekken wij meer mannen aan). Het is veeleer de bedoeling om wie verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van de opleidingscatalogus bewust te maken van gelijkheidskwesties.

- Meer opleidingen aanbieden die zowel voor mannen als vrouwen interessant zijn.
- Een catalogus aanbieden van de gewestelijke opleidingen.

- Entretenir un contact plus personnel pour mieux prendre en compte les besoins de développement des compétences du personnel féminin.
- Sensibiliser les recruteurs à dépasser les croyances limitantes homme/femme pour les postes à pourvoir

Étape 5 : suivi et monitoring

- Le prochain plan de formation doit porter sur une présence d'au moins 85 % tant pour les femmes que pour les hommes.
- Le catalogue de formations doit être suffisamment développé et complet, au même titre que le catalogue régional.
- Chaque membre du personnel doit suivre au moins une formation par an.

III. 24. SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 03 002 11 01 7200

Nom/intitulé de l'allocation : **Coûts de construction plan du logement**

Montant total de 101.894.000 euros, soit 83,53 % du budget total des allocations de base de la catégorie 3

Administration concernée : SLRB

Direction concernée : Direction Développement

Responsable de l'allocation de base : nom, fonction, e-mail :

- Mme Taïssa BIELYSZEW, Directrice, Direction Développement
E-mail : tbielyszew@slrb.brussels

Personne responsable de la rédaction de la fiche :

- Mme Sarah WASTEELS, Coordinatrice genre, Service : Direction Personnel et Organisation / Ressources humaines,
E-mail : swasteels@slrb.brussels

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

Afin de procéder à une analyse correcte de cette allocation de base, il est important d'examiner de plus près certaines notions. Dans cette fiche, nous mentionnons les missions que la SLRB a reçues du Gouvernement bruxellois, ainsi que les différentes parties du plan du logement.

Dans un souci d'exhaustivité, il convient de mentionner que de nombreuses données provenant du rapport annuel 2021 de la SLRB ont été utilisées pour établir cette fiche.

- Een meer persoonlijk contact onderhouden om beter rekening te houden met de behoeften inzake competentieontwikkeling van vrouwelijke personeelsleden.
- Ervoor zorgen dat de opleidingen worden afgestemd op de behoeften van de functies van de Haven, zodat elk geslacht er evenveel voordeel bij heeft

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Het volgende opleidingsplan moet gericht zijn op een aanwezigheid van ten minste 85 % voor zowel vrouwen als mannen.
- De opleidingscatalogus moet voldoende ontwikkeld en volledig zijn, net zoals de gewestelijke catalogus.
- Elk personeelslid moet ten minste één opleiding per jaar volgen.

III. 24. NV Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij

BA 03 002 11 01 7200

Naam/titel van de allocatie : **Bouwkosten huisvestingsplan**

Totaal bedrag van 101.894.000 euro of 83,53 % van het gehele budget inzake basisallocaties van categorie 3

Betrokken bestuur : BGHM

Betrokken directie : Directie Ontwikkeling

Verantwoordelijke van de basisallocatie : naam, functie, e-mail

- Mevrouw Taïssa BIELYSZEW, Directrice, Directie Ontwikkeling,
E-mail : tbielyszew@slrb.brussels

Verantwoordelijke opmaak fiche :

- Mevrouw Sarah WASTEELS, Gender coördinatrice, Directie Personeel en Organisatie / Human Resources
swasteels@bghm.brussels

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

Om een correcte analyse van deze basisallocatie te maken, is het belangrijk om enkele begrippen nader te bekijken. Zo vermelden we in deze fiche de opdrachten die de BGHM van de Brusselse Regering gekregen heeft, en de verschillende delen van het huisvestingsplan.

Volledigheidshalve wordt er vermeld dat er heel wat gegevensmateriaal uit het jaarverslag van de BGHM van 2021 werd gebruikt, om deze fiche op te stellen.

Missions de la SLRB

La Région de Bruxelles-Capitale compte 16 sociétés immobilières de service public (SISP), réparties sur 19 communes. Les sociétés immobilières sont les bailleurs sociaux, autrement dit : les propriétaires des logements sociaux.

La vision de la SLRB est d'être une institution ouverte, innovante et exemplaire, qui contribue de manière significative à l'accroissement et à l'amélioration de la qualité du logement public à Bruxelles. La mise en œuvre de cet engagement est réalisée au travers des missions organiques décrites dans le Code bruxellois du Logement.

Le Code bruxellois du Logement⁽¹⁸⁾ reprend l'ensemble des dispositions légales applicables à la matière logement en Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci est coordonné par la SLRB et fixe les missions de la SLRB et des SISP, les règles de base du logement social, et la procédure administrative en matière de plaintes. Les attributions et les dérogations les plus importantes sont énumérées ci-dessous :

- Attribution prioritaire pour les victimes de violences entre partenaires et/ou de violences intrafamiliales ;
- Attribution prioritaire pour intégration sociale ;
- Titre de priorité pour l'attribution des nouveaux logements aux personnes âgées d'au moins soixante-cinq ans ou aux personnes handicapées ;
- Dérogation pour circonstances urgentes et exceptionnelles ;
- Dérogation dans le cadre de logements spécifiquement conçus pour des personnes âgées qui bénéficieront de services spécifiques.

L'influence de la SLRB sur les SISP s'étend donc sur plusieurs domaines :

- Tutelle de leurs activités, y compris le volet administratif ;
- Financement ;
- Conseil ;
- Reconnaissance de leur statut.

Le Plan du logement

composé de 2 parties.

1. Plan Régional du Logement

(18) Ordonnance du 1^{er} avril 2004 complétant l'ordonnance du 17 juillet 2003, fixant le cadre général du secteur du logement social pour la RBC

Opdrachten van de BGHM :

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt 16 openbare vastgoedmaatschappijen (OVM's), verdeeld over 19 gemeenten. Deze vastgoedmaatschappijen zijn de sociale verhuurders, met andere woorden : de eigenaars van de sociale woningen.

De visie van de BGHM is om een open, innoverende en voorbeeldige organisatie te zijn, die in grote mate bijdraagt tot de uitbreiding van het aanbod en de verbetering van de kwaliteit van openbare huisvesting in Brussel. Dit engagement wordt waargemaakt via verschillende opdrachten die worden omschreven in de Brusselse Huisvestingscode.

De Brusselse Huisvestingscode⁽¹⁸⁾ omvat alle wettelijke bepalingen op het vlak van wonen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze is door de BGHM gecoördineerd en bepaalt de opdrachten van de BGHM en de OVM's, de minimumregels voor de sociale huisvesting, en de administratieve procedure voor klachten. De belangrijkste toewijzingen en afwijkingen worden hieronder vermeld :

- Prioritaire toewijzing voor slachtoffer(s) van partneren/of intrafamiliaal geweld ;
- Prioritaire toewijzing voor sociale integratie ;
- Voorkeurrecht voor de toewijzing van de nieuwe woningen voor personen die minstens vijftien jaar oud of gehandicapt zijn
- Afwijking, omwille van buitengewone en dringende omstandigheden ;
- Afwijking in het kader van woningen die specifiek werden ontworpen voor oudere personen die een specifieke dienstverlening genieten ;

De invloed van de BGHM op de OVM's strekt zich dus over meerdere domeinen :

- Toezicht op hun activiteiten, ook op het administratieve luik ;
- Financiering ;
- Advisering ;
- Erkenning van hun statuut ;

Het Huisvestingsplan

bestaande uit 2 delen :

1. Gewestelijk Huisvestingsplan

(18) Ordonnantie van 1 april 2004 die de ordonnantie van 17 juli 2003 aanvult, waarin het algemeen kader van de sector van de sociale huisvesting voor het BHG wordt vastgelegd

Ce plan est lancé par la Région de Bruxelles-Capitale en 2005, et vise la construction de 5.000 logements, dont 3.500 logements sociaux et 1.500 logements moyens.

Au total, en retirant les logements pris en charge par la SFAR et le Fonds du logement, la SLRB a pour objectif la construction de 4.000 logements dans le cadre du Plan Régional du Logement.

2. Alliance Habitat

En 2013, la Région de Bruxelles-Capitale décide d'amplifier sa politique de logements et crée un nouveau plan pour le logement, appelé Alliance Habitat.

Son objectif? Faire face aux besoins croissants de logements sociaux à Bruxelles. Dans le cadre de ce projet, la SLRB a été chargée de la réalisation de 4.000 logements, dont 3.000 sociaux et 1.000 moyens.

L'Alliance Habitat offre un nouveau cadre financier qui s'étend sur plusieurs années. Il vise aussi bien la construction de logements sociaux et moyens que le développement de logements acquisitifs, de logements modérés et conventionnés. L'Alliance Habitat prévoit aussi des moyens supplémentaires pour la rénovation du parc immobilier social existant.

L'Alliance Habitat prévoit également la construction de logements innovants. Précurseur en ce domaine, la SLRB produit des logements communautaires, intergénérationnels, pour personnes autonomes, âgées ou à mobilité réduite. Elle souhaite ainsi encourager la vie en communauté et l'insertion des personnes isolées dans les quartiers.

L'objectif de ces deux plans est donc la construction de 8.000 logements publics par la SLRB. Comme il s'agit de projets de construction, il n'est pas possible d'obtenir des données sur les occupants réels. Toutefois, dans cette analyse, nous tiendrons compte des besoins variés des différentes personnes de la société (bruxelloise).

Chiffres

Fin 2021, 8.537 logements ont été identifiés par la SLRB, répartis sur 159 projets⁽¹⁹⁾. De ces logements :

- 2.414 ont été réceptionnés ;
- 862 sont en cours de construction ;
- 3.892 sont en différentes phases de préparation ;

⁽¹⁹⁾Source : Rapport annuel SLRB 2021, p. 15

Dit plan werd ingevoerd door het Brussels Gewest in 2005, en de opdracht bestaat er uit om 5.000 woningen bij te bouwen waarvan 3.500 sociale woningen en 1.500 woningen voor middeninkomens.

Naast de woningen die worden voorzien door SFAR en het Woningfonds, wil de BGHM in het kader van het Gewestelijk Huisvestingsplan 4.000 woningen bouwen.

2. Alliantie Wonen

In 2013 brengt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering haar woonbeleid in een hogere versnelling en lanceert een nieuw huisvestingsplan : de Alliantie Wonen.

De doelstelling? Beantwoorden aan de groeiende vraag naar sociale woningen in Brussel. In het kader van dit plan, werd de BGHM gevraagd om 4.000 woningen te bouwen, waarvan 3.000 sociale woningen en 1.000 middenklasse woningen.

De Alliantie Wonen biedt een nieuw financieel raamwerk dat zich over verschillende jaren spreidt. Naast de bouw van nieuwe sociale woningen en middenklasse woningen, plant de BGHM ook meer koopwoningen, bescheiden woonsten en woningen tegen vastgestelde prijs. Dankzij de Alliantie Wonen worden er ook bijkomende middelen voorzien voor de renovatie van het sociale woningenbestand.

Binnen de Alliantie Wonen wordt er ook een deel vernieuwende woningen voorzien, waarin de BGHM een voorloper is. Zij bouwt gemeenschapswoningen en intergenerationele woningen voor mensen die zelfstandig leven, bejaarden of personen met beperkte mobiliteit, om het leven in een gemeenschap aan te moedigen en geïsoleerde mensen opnieuw een plaats te geven in de wijken.

Deze beide plannen hebben dus als doel, de bouw van 8000 openbare woningen door de BGHM. Daar het hier gaat over bouwprojecten is het niet mogelijk om gegevens over effectieve bewoners op te vragen. Maar we zullen in deze analyse wel rekening houden met de verscheidene behoeften die diverse personen in de (Brusselse) samenleving hebben.

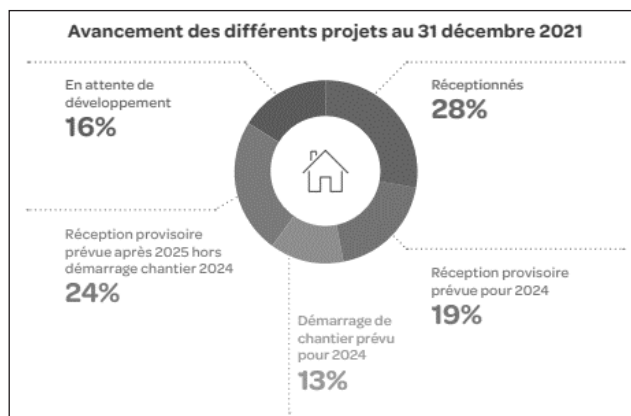
Cijfergegevens

Aan het einde van 2021 waren er 8.537 woningen geïdentificeerd door de BGHM en dit verdeeld over 159 projecten⁽¹⁹⁾. Van deze woningen zijn er :

- 2414 reeds opgeleverd ;
- 862 in aanbouw ;
- 3892 in verschillende voorbereidende fasen ;

⁽¹⁹⁾Bron : Jaarverslag BGHM 2021, p. 15

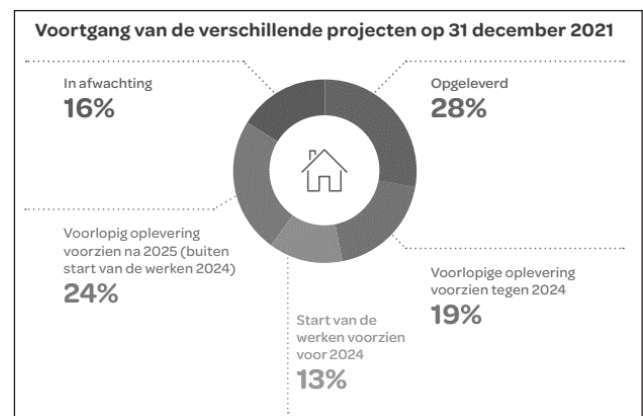
- 1.369 sont en attente de développement (des opportunités d'acquisition en cours d'études, un certain nombre de ces prospections n'aura pas une issue favorable et sera abandonné).



Concrètement, en 2021, la SLRB a réceptionné 10 projets pour un total de 300 logements :

- **Archiducs Sud** (Watermael-Boitsfort) : 59 logements moyens (dont 3 logements pour personnes en chaise roulante), une crèche et une maison médicale pour la commune de Watermael-Boitsfort ;
- **Corbeau 15-17** (Schaerbeek) : 18 logements pour la SISP Comensia (acquisition clé sur porte) ;
- **Émaillerie** (Molenbeek) : 38 logements sociaux et un jardin commun pour la SISP Comensia (acquisition clé sur porte) ;
- **Lemaire** (Molenbeek) : 31 logements sociaux (dont 2 logements pour personnes en chaise roulante) et des équipements collectifs pour personnes âgées pour la SISP Le Logement Molenbeekois ;
- **Candries** (Molenbeek) : 26 logements sociaux (dont 1 logement pour personnes en chaise roulante) pour la SISP Le Logement Molenbeekois ;
- **Volta III** (Ixelles) : 24 logements sociaux (dont 2 logements pour personnes en chaise roulante) pour la SISP BinHôme ;
- **Msquare Lot G** (Molenbeek) : 34 logements sociaux pour la SISP Le Logement Molenbeekois (acquisition clé sur porte) ;
- **Gilisquet** (Schaerbeek) : 8 logements sociaux (dont 4 logements pour personnes en chaise roulante) pour la SISP Le Foyer Schaerbeekois ;
- **Linné 35** (Saint-Josse-ten-Noode) : 9 logements sociaux pour la SISP Les HBM de St-Josse (acquisition clé sur porte) ;

- 1369 in afwachting (aankoopopportunities die zich in de studiefase bevinden, sommige van deze prospecties zullen niet leiden tot concrete projecten)



Concreet werden in 2021 tien projecten opgeleverd voor een totaal van 300 woningen :

- **Aartshertogen Zuid** (Watermaal-Bosvoorde) : 59 woningen voor bescheiden inkomens (waarvan 3 woningen voor mensen in een rolstoel), een kinderdagverblijf en een medisch huis voor de gemeente Watermaal-Bosvoorde ;
- **Raaf 15-17** (Schaerbeek) : 18 woningen voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Comensia (sleutel-op-de-deur aankoop) ;
- **Emailerie** (Molenbeek) : 38 sociale woningen en een gemeenschappelijke tuin voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Comensia (sleutel-op-de-deur aankoop) ;
- **Lemaire** (Molenbeek) : 31 sociale woningen (waarvan 2 woningen voor mensen in een rolstoel) en gemeenschappelijke uitrustingen voor senioren voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Molenbeekse Woningen ;
- **Candries** (Molenbeek) : 26 sociale woningen (waarvan 1 woning voor mensen in een rolstoel), voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Molenbeekse Woningen ;
- **Volta III** (Elsene) : 24 sociale woningen (waarvan 2 woningen voor mensen in een rolstoel), voor de Openbare Vastgoedmaatschappij BinHôme ;
- **Msquare Kavel G** (Molenbeek) : 34 sociale woningen voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Molenbeekse Woningen (sleutel-op-de-deur aankoop) ;
- **Gilisquet** (Schaerbeek) : 8 sociale woningen (waarvan 4 woningen voor mensen in een rolstoel), voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Schaerbeekse Haard ;
- **Linné 35** (St Joost ten Node) : 9 sociale woningen voor de GW van St Joost (sleutel-op-de-deur aankoop) ;

- **Libris (Forest)** : 53 logements sociaux pour la SISF Foyer du Sud (acquisition clé sur porte).

Étape 2 : analyse

Comme nous ne disposons pas de données effectives sur les habitants (puisque'il s'agit de projets de construction), nous nous concentrons - dans cette analyse - sur les différents besoins que peuvent avoir les différentes personnes de la société (bruxelloise).

Ainsi, nous analyserons la proximité des transports publics, le nombre de garages pour voitures et vélos, le nombre de logements pour personnes à mobilité réduite, la présence d'un balcon/d'une terrasse ou d'un jardin, ainsi que les différentes actions menées en matière de cohésion sociale. Les dessinateurs sont invités à prendre en compte les besoins des hommes et des femmes en matière de logement de manière à briser les rôles genrés stéréotypés qui peuvent être renforcés par la disposition du logement.

Pour clarifier, le site web de la SLRB a été fréquemment consulté pour trouver les informations ci-dessous.

TRANSPORTS PUBLICS

Archiducs Sud

Ce projet s'inscrit harmonieusement dans la circularité du Square des Archiducs et le prolongement de l'avenue Berensheide à Watermael-Boitsfort. Le nouveau complexe a parfaitement été intégré au quartier existant et dialogue avec les cités-jardins Le Logis et Floréal situées à proximité immédiate. Des chemins traversants le site permettent aux habitants et aux riverains de circuler de manière fluide dans le quartier et des arrêts de bus, de métro, de tram et de train se trouvent dans les environs immédiats.

Corbeau 15-17

Un arrêt de tram et de bus STIB se trouve à proximité, ainsi qu'un parking public et la gare de Schaerbeek.

Émaillerie

L'immeuble bénéficie d'un emplacement idéal : dans un quartier en plein renouvellement, à deux pas de la gare de Bruxelles Ouest, nœud de correspondances tram, métro et bus, et avec une station Villo ; autant de modes de transport alternatifs qui devraient contribuer à promouvoir la mobilité douce.

- **Libris (Vorst)** : 53 sociale woningen voor de Openbare Vastgoedmaatschappij Zuiderhaard (sleutel-op-de-deur aankoop).

Fase 2 : analyse

Daar we niet beschikken over effectieve gegevens over de bewoners (daar het hier gaat over bouwprojecten) focussen wij ons -in deze analyse- op de verscheidene behoeften die diverse personen in de (Brusselse) samenleving kunnen hebben.

Zo analyseren we de nabijheid van openbaar vervoer, het aantal garages voor auto's en fietsen, het aantal woningen voor mensen met een beperkte mobiliteit, de aanwezigheid van balkon/terras of tuin en de verscheidene acties op vlak van sociale cohesie. De ontwerpers worden aangemoedigd rekening te houden met de huisvestingsbehoeften van zowel mannen als vrouwen om stereotiepe genderrollen te doorbreken die door de indeling van woningen kunnen worden versterkt.

Ter verduidelijking : de website van de BGHM werd frequent geconsulteerd om onderstaande informatie te vinden.

OPENBAAR VERVOER

Aartshertogen Zuid

Dit project sluit harmonieus aan op de circulatie van de Aartshertogensquare en het verlengde van de Berensheidelaan te Watermaal-Bosvoorde. Het nieuwe complex werd perfect geïntegreerd in de bestaande wijk en staat in contact met de vlakbij gelegen tuinwijken Le Logis en Floréal. De wegen die de site doorkruisen, maken een vlotte circulatie van de (buurt)bewoners in de wijk mogelijk en er is een bus-, metro-, tram- en treinhalte in de onmiddellijke nabijheid.

Raaf 15-17

En MIVB-tram- en bushalte zijn in de dichte omgeving gelegen, eveneens een publieke parkeergarage en het treinstation van Schaerbeek.

Emaillerie

Het gebouw heeft een ideale ligging ; in een buurt in volle vernieuwing, op een steenworp van het Brusselse Weststation, een hub van tram-, metro-, en busverbindingen én met een Villo-station ; allemaal alternatieve vervoerswijzen die mee de zachte mobiliteit moeten bevorderen.

Lemaire

Plusieurs arrêts de bus de la STIB sont situés dans ce quartier.

Candries

Les arrêts de bus et de tram de la STIB sont à quelques pas de ce quartier résidentiel.

Volta III

Les nouveaux bâtiments du projet Volta III se trouvent à proximité immédiate du Cimetière d'Ixelles. Comme une faculté de la VUB est également située à proximité, il existe plusieurs possibilités de transport public (arrêts de trains, de bus et de métro).

Msquare Lot G

Plusieurs arrêts de bus de la STIB et un parking pour les vélos partagés de Villo sont situés à proximité.

Gilisquet

Ici aussi, il y a un parking pour les vélos partagés de Villo et la gare d'Evere est toute proche, avec plusieurs bus au départ de celle-ci.

Linné 35

Ce site est situé dans le centre de Bruxelles, près de la place Rogier, où se trouve une station de métro. Il y a également assez de parkings publics, la gare de Bruxelles-Nord et plusieurs arrêts de bus et de tram.

Libris

Plusieurs arrêts de bus sont situés dans les environs.

MOBILITÉ RÉDUITE

4 % de tous les logements réceptionnés par la SLRB en 2021 sont adaptés aux personnes en chaise roulante. La SLRB elle-même fixe un pourcentage minimum annuel de 5 % pour tous les logements réceptionnés. En 2021, ce pourcentage est plus faible, en raison des différents projets clé sur porte qui ont été achetés. Il s'agit donc de logements qui ont déjà été achevés.

Lemaire

Verschillende MIVB-bushaltes zijn in deze buurt aanwezig.

Candries

Bus- en tramhaltes van de MIVB bevinden zich op loopafstand van deze woonwijk.

Volta III

De nieuwe gebouwen van het Volta III-project bevinden zich in de onmiddellijke nabijheid van de Begraafplaats van Elsene. Daar er tevens een faculteit van de VUB in de dichte omgeving gelegen is, zijn er verschillende openbaar vervoermogelijkheden (trein-, bus- en metrohaltes).

Msquare Kavel G

Er bevinden zich verschillende MIVB-bushaltes en een stalling voor de deelfietsen van Villo in de buurt.

Gilisquet

Ook hier is er een stalling van de deelfietsen van Villo aanwezig en tevens is het treinstation van Evere zeer dichtbij, vanwaar er verscheidene bussen vertrekken.

Linné 35

Deze site bevindt zich in het centrum van Brussel, vlakbij het Rogierplein, waar er zich een metrostation bevindt. Eveneens voldoende publieke parkeergelegenheid, het treinstation Brussel-Noord en verscheidene bus- en tramhaltes.

Libris

Verschillende bushaltes bevinden zich in de nabije omgeving.

BEPERKTE MOBILITEIT

4 % van alle woningen die in 2021 werden opgeleverd door de BGHM zijn geschikt voor rolstoelpatiënten. De BGHM stelt zelf jaarlijks een minimum percentage van 5 % op voor alle afgeleverde woningen. In 2021 is dit percentage minder, door de verschillende sleutel-op-de-deurprojecten die aangekocht werden. Dit zijn dus reeds afgewerkte woningen.

En outre, les personnes âgées d'au moins soixante-cinq ans ou handicapées disposent d'un titre de priorité à l'attribution des nouveaux logements construits au sein de leur SISF.

Archiducs Sud

Il y a 3 logements destinés aux personnes à mobilité réduite sur ce site.

Lemaire

Destiné spécifiquement aux personnes âgées, le projet Lemaire se veut innovant en offrant à la fois des logements adaptés ainsi que des services et équipements collectifs sur mesure.

Le bâtiment propose des logements adaptés pour personnes à mobilité réduite et des logements classiques mais adaptables :

- 10 studios pour 1 personne seule (dont 1 PMR et 9 adaptables PMR) ;
- 10 studios pour 2 personnes (tous adaptables PMR) ;
- 11 appartements 1 chambre (dont 1 PMR).

Concevoir des espaces pour les personnes âgées demande de porter une attention particulière à la facilité d'usage et d'entretien des aménagements. Certains détails ont toute leur importance, comme la hauteur des fenêtres permettant de regarder dehors lorsqu'on est assis ou allongé ou la profondeur des tablettes de fenêtre qui sont utilisés pour mettre des objets personnels. Le mobilier est également adapté aux PMR.

Candries

1 des 26 logements est adapté à une personne à mobilité réduite dans ce quartier social.

Volta III

Sur un total de 24 logements, 2 sont adaptés aux personnes à mobilité réduite.

Gilisquet

La moitié des 8 logements sont équipés pour les personnes à mobilité réduite.

Daarnaast beschikken personen die minstens vijftig jaar oud of gehandicapt zijn over een voorkeurrecht voor de toewijzing van de nieuwe woningen die werden gebouwd binnen hun OVM.

Aartshertogen Zuid

Er bevinden zich 3 woningen bestemd voor personen met beperkte mobiliteit op deze site.

Lemaire

Het project Lemaire is speciaal voor ouderen ontworpen en is innovatief omdat het zowel aangepaste huisvesting als op maat gesneden collectieve diensten en voorzieningen biedt.

Het gebouw biedt aangepaste woningen voor personen met beperkte mobiliteit en klassieke maar aanpasbare woningen :

- 10 studio's voor alleenstaanden (waarvan 1 PBM en 9 aanpasbaar voor PBM) ;
- 10 studio's voor 2 personen (allemaal aanpasbaar voor PBM) ;
- 11 appartementen met 1 slaapkamer (waarvan 1 PBM).

Bij het ontwerpen van ruimten voor ouderen werd bijzondere aandacht besteed aan het gebruiks- en onderhoudsgemak van de inrichtingen. Bepaalde details zijn zeer belangrijk, zoals de hoogte van de ramen, die de mensen in staat moet stellen om zittend of liggend naar buiten te kijken, of de diepte van de vensterbanken, die worden gebruikt om persoonlijke spullen op te plaatsen. Het meubilair is ook aangepast voor PBM's.

Candries

1 van de 26 woningen is geschikt voor een persoon met beperkte mobiliteit in deze sociale woonwijk.

Volta III

Op de totale hoeveelheid van 24 woningen zijn er 2 geschikt voor personen met beperkte mobiliteit.

Gilisquet

De helft van de 8 woningen zijn voorzien voor personen met een beperkte mobiliteit.

ÉQUIPEMENTS PUBLICS ET COMMUNS

Dans le précédent contrat de gestion de niveau 1 (2016 – 2020) entre la SLRB et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, une mention spécifique était faite à l'article 16⁽²⁰⁾ de l'attention particulière que la BGHM porterait au cadre et à la qualité de vie des locataires. Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée à la diversification de l'offre de logement.

Ainsi, la SLRB a adopté la règle suivante : intégration d'équipements sportifs une fois le seuil de 40 logements atteint, tant dans le cadre de construction de nouveaux logements que de rénovations lourdes. Une part équivalente à maximum 1 % du budget de l'opération et déduite du poste propre aux abords de l'immeuble, sera réservée à cet effet, tout en veillant à conserver une qualité égale des logements. Toute dérogation à cette règle sera soumise à la décision motivée, selon le cas de la SLRB (rénovation lourde) ou du gouvernement (construction).

Dans le contrat de gestion actuel, cet article n'est plus spécifiquement inclus, car il est intégré automatiquement. Ainsi, dans le cadre de l'Alliance Habitat, la règle est la suivante : par chantier, un multiple de 3,5 à 5 mètres carrés par logement est prévu pour des équipements publics et communs. Il peut s'agir d'une salle de sport, d'une crèche, d'une bibliothèque ou d'une salle de réunion (collective).

JARDIN

Archiducs Sud

L'aménagement paysager de ce quartier résidentiel respecte la logique des cités-jardins existantes et offre de larges espaces verts centraux, avec un potager collectif et une aire de jeux. En outre, tous les logements disposent d'une terrasse ou d'un jardin individuel. Ce projet dialogue avec les cités-jardins Le Logis et Floréal situées à proximité immédiate.

Corbeau 15-17

4 des 18 logements sociaux disposent d'un jardin privé. De plus, un jardin dans l'îlot est à la disposition des locataires et permettra, en plus d'un lieu de rencontre, la construction d'un potager collectif.

(20) Article 16. Développer des logements de qualité intégrant une mixité fonctionnelle, sociale et typologique adaptée aux programmes.

PUBLIEKE EN GEMEENSCHAPSVOORZIENINGEN

In de vorige beheersovereenkomst van niveau 1 (2016 – 2020) tussen de BGHM en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering werd er in artikel 16⁽²⁰⁾ een specifieke vermelding gemaakt van de bijzondere aandacht die de BGHM zou besteden aan het levenskader en de levenskwaliteit van de huurders. In dat kader wordt exceptionele attentie gevestigd op de diversifiëring van het woningaanbod.

Zo impliceerde de BGHM de volgende regel : integratie van sportieve uitrusting, van zodra de drempel van 40 woningen bereikt is, en dit zowel in het kader van de bouw van nieuwe woningen als in het geval van zware renovaties. Een equivalent van maximum 1 % van het budget van de operatie en in mindering gebracht van de post gewijd aan de omgeving van het gebouw, zal hiertoe voorbehouden worden, waarbij het behoud van een gelijke kwaliteit van de woningen niet uit het oog verloren wordt. Iedere afwijking van deze regel zal, naargelang het geval, voor gemotiveerde beslissing aan de BGHM (zware renovatie) of aan de regering (bouw) voorgelegd worden.

In de huidige beheersovereenkomst werd dit artikel niet meer specifiek opgenomen, daar dit automatisch wordt geïntegreerd. Zo wordt in het kader van de Alliantie Wonen de regel gesteld dat er per werf, een meervoud van 3,5 tot 5 vierkante meter per woning aan publieke en gemeenschapsvoorzieningen wordt voorzien. Dit kan gaan van een sportzaal, naar een kinderopvang, tot een bibliotheek of (collectieve) vergaderruimte.

TUIN

Aartshertogen Zuid

In deze woonwijk respecteert de landschapsinrichting de logica van de bestaande tuinwijken en biedt het grote centrale groene ruimten met een collectieve moestuin en een speelplein. Daarnaast beschikken alle woningen over een terras of individuele tuin. Dit project staat in contact met de vlakbij gelegen tuinwijken Le Logis en Floréal.

Raaf 15-17

4 van de 18 sociale woningen beschikken over een privé-tuintje. Daarnaast staat er een tuin in het blok ter beschikking van de huurders en zal deze, naast een ontmoetingsplaats, de aanleg van een collectieve moestuin mogelijk maken.

(20) Artikel 16. Voor kwaliteitsvolle woningen zorgen waarbij er sprake is van een aan de programma's aangepaste functionele, sociale en typologische mix.

Émaillerie

Certains des logements sont dotés de jardins privés, de balcons et/ou de terrasses avec une vue dégagée sur la ville. Les bâtiments s'articulent autour d'un magnifique jardin privé et sécurisé, accessible à tous.

Lemaire

Les deux logements PMR disposent d'une terrasse individuelle.

Volta III

Les volumes de ces deux nouveaux immeubles s'intègrent parfaitement dans le contexte bâti et une attention particulière a été portée au patrimoine végétal du site qui comporte de nombreux arbres. En outre, le projet est agrémenté d'un espace récréatif et d'abord paisibles et verdurisés. Tous les logements disposent d'un balcon / d'une terrasse.

Msquare Lot G

Tous les logements disposent d'un balcon ou d'une terrasse privée.

Gilisquet

La façade arrière donne sur un jardin commun pourvu d'un fossé de filtration des eaux pluviales.

Libris

Tous les logements disposent d'un balcon ou d'une terrasse privée.

BUANDERIE commune

Sur plusieurs sites, il existe des buanderies communes, mais tous les logements sont également équipés d'une buanderie individuelle.

Pour les logements communs innovants, nous nous renseignons toujours sur les besoins des futurs habitants et des entreprises qui s'y installeront éventuellement. Sur la base de ces résultats, il est ensuite décidé d'installer ou non des buanderies communes.

Emaillerie

Sommige van de woningen hebben een privétuin, een eigen balkon en/of terras met een open zicht op de stad. De gebouwen zijn opgetrokken rond een mooie en beveiligde binnentuin, die toegankelijk is voor iedereen.

Lemaire

De twee PBM-woningen hebben een eigen terras.

Volta III

De twee nieuwe gebouwen zijn perfect geïntegreerd in de bebouwde context en er is bijzondere aandacht besteed aan het plantenerfgoed van het terrein, dat talrijke bomen telt. Het project beschikt tevens over een recreatieruimte en een rustige, groene omgeving. Alle woningen beschikken over een balkon/terras.

Msquare Kavel G

Alle woningen beschikken over een balkon of een privé-terras.

Gilisquet

Achteraan geeft het gebouw uit op een gemeenschappelijke tuin met een greppel voor de regenwateropvang.

Libris

Alle woningen beschikken over een balkon of een privé-terras.

GEMEENSCHAPPELIJKE WASPLAATS

Er zijn verschillende sites waar er gemeenschappelijke wasplaatsen bestaan, maar alle woningen zijn ook uitgerust met een persoonlijke wasplaats.

Bij de innoverende gemeenschappelijke woningen wordt er steeds navraag gedaan inzake de noden van de toekomstige inwoners, en eventuele bedrijven die zich daar gaan huisvesten. Op basis van deze resultaten wordt er dan nagegaan of we gemeenschappelijke wasplaatsen installeren.

GARAGES**Archiducs Sud**

57 places de parking ont été prévues ainsi que plusieurs espaces de rangement pour vélos afin de favoriser la mobilité douce.

Corbeau 15-17

Des places de parking pour voitures, motos et vélos sont disponibles.

Émaillerie

Le site possède des emplacements de parking souterrains qui seront mis en location via un opérateur externe ce qui permettra d'offrir des solutions de parking tant pour les locataires sociaux qui le souhaitent que pour le quartier.

Candries

13 places de parking couvertes ont été prévues dans ce projet.

Msquare Lot G

Ce site, qui fait partie d'un Plan régional d'affectation du sol, prévoit la création de 2 passages publics réservés aux piétons. En outre, il dispose de 24 places de stationnement pour voitures et de 82 places de stationnement pour vélos.

Gilisquet

Il y a un abri vélo doté de nombreux emplacements.

Libris

Les locataires disposent de 59 places de parking et de 62 emplacements vélo.

COHÉSION SOCIALE

La SLRB attache une grande importance à la cohésion sociale. Ainsi, il existe 32 projets de cohésion sociale (PSC) répartis sur les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Ceux-ci s'adressent aux habitants du quartier dans lequel ils sont implantés.

GARAGES**Aartshertogen Zuid**

Er werden 57 parkeerplaatsen voorzien en verschillende fietsenbergingen om de zachte mobiliteit te bevorderen.

Raaf 15-17

Parkeerplaatsen voor auto's, moto's en fietsen zijn aanwezig.

Emaillerie

Op de site bevinden zich een aantal ondergrondse parkeerplaatsen die zullen worden verhuurd via een externe exploitant, zowel aan de sociale huurders die dit wensen als aan buurtbewoners.

Candries

13 overdekte autoparkeerplaatsen werden voorzien in dit project.

Msquare Kavel G

Deze site, die onderdeel uitmaakt van het Gewestelijk Bestemmingsplan, voorziet in de aanleg van 2 openbare doorgangen die gereserveerd zijn voor voetgangers. Daarnaast telt het 24 autoparkeerplaatsen en 82 fietsparkeerplaatsen.

Gilisquet

Er is een ruime fietsenstalling ter beschikking.

Libris

De huurders beschikken over 59 parkeerplaatsen en 62 plaatsen voor fietsen.

SOCIALE COHESIE

De BGHM besteedt een groot belang aan de sociale cohesie. Zo bestaan er 32 Projecten voor Sociale Cohesie (PSC's) verdeeld over de 19 gemeenten die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt. Deze zijn bestemd voor de wijkbewoners van de buurt waarin zij gevestigd zijn.

Concrètement, ils organisent des réunions d'habitants et des ateliers sont de temps en temps organisés pour échanger sur leurs idées et préoccupations concernant la vie dans le quartier mais aussi pour construire ensemble leurs projets.

Les PCS proposent également souvent des moments d'échange et de rencontre avec les habitants sous la forme d'activités, tel qu'un accueil (hebdomadaire), des ateliers et des sorties.

En outre, dans le contrat de gestion de niveau 1 (entre la SLRB et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale), les missions du 101^e ont été étendues à la création de projets d'espaces partagés dans les quartiers sociaux.

Ci-dessous, nous allons passer en revue le travail des PCS des différents projets de construction que la SLRB a livrés en 2021, la création des espaces partagés et les différents équipements supplémentaires pour renforcer la cohésion sociale.

Archiducs Sud

Sur ce site, les habitants peuvent participer au PCS Trois Tilleuls, qui a actuellement 3 objectifs :

1. Convivialité - création de liens
2. Projets participatifs d'intérêt collectif
3. Communication

À Watermael-Boitsfort, un accord de coopération visant à financer des études pour la conception des espaces non construits et pour la création d'espaces collectifs et culturels a également été lancé, qui a reçu le nom de Chant des Cailles.

Corbeau 15-17

Dans la commune de Schaerbeek, les locataires peuvent s'adresser à 3 PCS.

En plus des 3 objectifs mentionnés ci-dessus, le PCS Reyers a également ajouté le réseautage à sa liste.

Le PCS Helmet est principalement engagé dans les permanences sociales, l'école de devoirs, les cours d'alphabétisation, divers ateliers et les potagers collectifs. Ils ont également créé un lieu de rencontre à l'intérieur d'îlot, appelé le quartier Helmet.

Enfin, il y a le PCS Marbotin, qui reçoit des subsides de la SLRB pour organiser des fêtes de quartier, le passage d'un foodtruck solidaire, des animations...

Concreet organiseren zij ontmoetingen van bewoners. Af en toe organiseren zij ook workshops om ideeën en bekommernissen uit te wisselen, maar ook om samen projecten te ontwikkelen.

Verder brengen de PSC's bewoners samen voor gesprekken en ontmoetingen in de vorm van activiteiten, zoals een (wekelijks) onthaal, ateliers en uitstapjes.

Tevens werden ook in de beheersovereenkomst van niveau 1 (tussen de BGHM en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering) de opdrachten van het 101^e uitgebreid om ook projecten van gedeelde ruimtes te creëren in sociale woonwijken.

We overlopen hieronder de werkzaamheden van de PSC's van de verschillende bouwprojecten die de BGHM in 2021 heeft opgeleverd, de creatie van de gedeelde ruimtes en de verschillende extra voorzieningen om de sociale cohesie te versterken.

Aartshertogen Zuid

Op deze site kunnen de bewoners terecht bij de PSC Drie Linden, die op dit ogenblik 3 objectieven heeft :

1. Gezelligheid bevorderen – contacten leggen
2. Participatieprojecten van collectief belang
3. Communicatie

In Watermaal-Bosvoorde werd er tevens een samenwerkingsovereenkomst voor de financiering van studies voor het ontwerp van de niet-bebouwde ruimtes en voor het creëren van collectieve en culturele ruimtes gelanceerd, die de naam Kwartelzang kreeg.

Raaf 15-17

In de gemeente Schaerbeek kunnen huurders terecht bij 3 PSC's.

PSC Reyers heeft naast de bovenstaande 3 objectieven, eveneens netwerking toegevoegd aan hun lijst.

PSC Helmet houdt zich voornamelijk bezig met sociale permanenties, huiswerkschool, alfabetingslessen, verscheidene workshops en collectieve moestuinen. Zij creëerden ook een ontmoetingsplaats binnenin het bouwblok, genaamd de Helmetwijk.

En tot slot is er nog PSC Marbotin die subsidies ontvangen van de BGHM voor de organisatie van buurtfeesten, passage van een solidaire foodtruck, animatie...

Émaillerie

La commune de Molenbeek-Saint-Jean compte 2 PCS.

Le PCS Machtens, dont l'objectif est de créer un lieu où les habitants peuvent trouver une réponse à leurs besoins : se rencontrer, recevoir un accueil chaleureux et une écoute attentive, participer à des activités ou en créer eux-mêmes. L'aspect intergénérationnel joue un grand rôle dans leur travail. Par exemple, des projets sont mis en place dans lesquels les jeunes apprennent aux plus âgés à utiliser un smartphone et les médias sociaux, mais des cours de cuisine sont également organisés, ce qui révèle ensuite certains besoins (comme le besoin de cours de français et de néerlandais).

Il y a également le PCS Quartiers Ransfort qui travaille sur les objectifs suivants : permanence/accueil, modules d'information et de sensibilisation, groupes papote, espace jeunes, plateformes et outils de communication.

Le projet Condor a aussi été lancé à Molenbeek-Saint-Jean élaborant un accord de coopération pour le financement d'un équipement partagé.

Le projet Émaillerie se divise en trois grands ensembles, sur les 63 appartements disponibles côté rue Verheyden, Comensia a fait le choix d'en acquérir 38, favorisant ainsi la mixité sociale dans une même unité d'habitation.

Lemaire

Comme ce quartier social est également situé à Molenbeek-Saint-Jean, je me permets de renvoyer aux informations fournies sous le site « Émaillerie ».

Ce projet se caractérise également par la diversité et la qualité des espaces communs et de rencontres qu'il propose, tant aux résidents de l'immeuble qu'aux habitants âgés du quartier.

Au rez-de-chaussée, deux locaux sont réservés pour des consultations médicales et paramédicales.

Au premier étage, une magnifique bibliothèque-salon de lecture en bois permettra aux résidents d'emprunter des livres et partager des moments de lecture dans un espace dédié particulièrement chaleureux.

Un restaurant-cafétéria pourvu de vastes baies vitrées et d'une grande terrasse aux murs ajourés permettra aux résidents de prendre et partager leurs repas, une pause-café et autres moments de convivialité. Un espace de cette salle

Emaillerie

De gemeente Sint-Jans-Molenbeek telt 2 PSC's.

PSC Machtens die als doelstelling hebben, een plek creëren waar bewoners een antwoord kunnen vinden op hun noden : elkaar ontmoeten, hartelijk ontvangen worden door een luisterend oor, deelnemen aan activiteiten of er zelf opzetten. Er wordt hier veel gewerkt rond het intergenerationele. Zo worden er projecten opgezet waarbij jongeren de oudere generatie leren omgaan met een smartphone en sociale media, maar worden er evenzeer kooklessen georganiseerd, waaruit dan bepaalde behoeftes naar boven komen (zoals de nood aan lessen Frans en Nederlands).

En daarnaast is er PSC Wijken Ransfort die werken rond de volgende doelstellingen : permanente/onthaal, voorlichting- en sensibiliseringsmodules, babbelgroepen, jongerenruimte, platforms en communicatiemiddelen.

Er werd in Sint-Jans-Molenbeek ook een project Condor gelanceerd, die een samenwerkingsovereenkomst voor de financiering van een gedeelde voorziening opmaakt.

Het project Emaillerie omvat drie wooncomplexen. De OVM Comensia besloot tot de aankoop van 38 van de 63 beschikbare appartementen aan de Verheydenstraat, om zo de sociale diversiteit binnen één zelfde wooncomplex te bevorderen.

Lemaire

Gezien deze sociale woonwijk zich ook bevindt in Sint-Jans-Molenbeek, verwijs ik graag naar de informatie vermeldt onder de site « Emaillerie ».

Dit project wordt tevens gekenmerkt door de diversiteit en de kwaliteit van de gemeenschappelijke en ontmoetingsruimten die het biedt, zowel aan de bewoners van het gebouw als aan de oudere bewoners van de wijk.

Op de benedenverdieping zijn twee lokalen voorbehouden voor medische en paramedische raadplegingen.

Op de eerste verdieping biedt een prachtige houten bibliotheek-leeszaal de bewoners de mogelijkheid boeken uit te lenen en leesmomenten te delen in een bijzonder gezellige ruimte.

Dankzij een restaurant-cafeteria met grote ramen en een groot terras met opengewerkte muren kunnen de bewoners (samen) genieten van hun maaltijden, koffiepauzes en andere gezellige momenten. Een ruimte in deze zaal kan

peut être réservé et isolé du reste de la salle pour permettre une réunion familiale ou une activité coordonnée par le CPAS.

Une cuisine professionnelle est adjacente à la salle restaurant et permettra de cuisiner sur place des repas sains et variés à un prix modique pour les résidents et leurs visiteurs.

Les espaces communs sont pris en charge par le CPAS de Molenbeek qui prévoit également un programme d'activités dédiées aux seniors.

Candries

Comme ce quartier social est également situé à Molenbeek-Saint-Jean, je me permets de renvoyer aux informations fournies sous le site « Émaillerie ».

Volta III

Dans la commune d'Ixelles, il y a 1 PCS, Akarova. Ce projet s'adresse aux habitants pour faciliter la communication entre eux, faciliter les rencontres, soutenir les idées et transmettre des questions collectives. Cela se fait par l'organisation de réunions concrètes d'habitants et d'ateliers thématiques.

En outre, les appartements traversants de ce site spécifique à l'habitat passif sont équipés de grandes surfaces vitrées (beaucoup de lumière), ce qui contribue sans aucun doute au bien-être des locataires.

Msquare Lot G

Comme ce quartier social est également situé à Molenbeek-Saint-Jean, je me permets de renvoyer aux informations fournies sous le site « Émaillerie ».

Plus spécifiquement sur ce projet global, on peut mentionner qu'il offre plusieurs zones végétalisées servant d'aires de jeux, de potagers, de lieux de détente et de rencontres intergénérationnelles.

Le lot fait partie du projet Msquare : un nouveau quartier de 30.000 m² hébergeant 250 unités résidentielles ainsi qu'une crèche et une maison de repos.

Gilisquet

Comme ce quartier social est également situé à Schaerbeek, je me réfère aux informations mentionnées sous le site « Corbeau 15-17 ».

worden gereserveerd en afgezonderd van de rest van de zaal voor familiereünies of activiteiten die door het OCMW worden gecoördineerd.

Een professionele keuken grenst aan het restaurant en maakt het mogelijk ter plaatse gezonde en gevarieerde maaltijden te bereiden tegen een vriendelijke prijs voor de bewoners en hun bezoekers.

Het OCMW van Molenbeek staat in voor de gemeenschappelijke ruimten en verzorgt ook een activiteitenprogramma voor senioren.

Candries

Gezien deze sociale woonwijk zich ook bevindt in Sint-Jans-Molenbeek, verwijs ik graag naar de informatie vermeldt onder de site « Emaillerie ».

Volta III

BinnendegemeenteElsenebevindterzich1PSC,Akarova. Ze richten zich tot de bewoners om makkelijker met elkaar te praten, ontmoetingen te vergemakkelijken, ideeën te ondersteunen en collectieve vragen door te spelen. Dit gebeurt door het organiseren van concrete bewonersvergaderingen en themaworkshops.

Daarnaast zijn de doorzonappartementen van deze specifieke site met passieve woningen voorzien van grote glaspartijen (helder), wat ongetwijfeld bijdraagt tot het welzijn van de huurders.

Msquare Kavel G

Gezien deze sociale woonwijk zich ook bevindt in Sint-Jans-Molenbeek, verwijs ik graag naar de informatie vermeldt onder de site « Emaillerie ».

Meer specifiek kan er over dit totale project vermeld worden dat er verschillende begroeide zones gebruikt kunnen worden als speelplaatsen, moestuinen, ontspanningsplaatsen en ontmoetingsplaatsen tussen de generaties.

Het kavel maakt deel uit van het project Msquare : een nieuwe wijk van 30.000 m² met 250 wooneenheden, een dagverzorgingscentrum en een rusthuis.

Gilisquet

Gezien deze sociale woonwijk zich ook bevindt in Schaerbeek, verwijs ik graag naar de informatie vermeldt onder de site « Raaf 15-17 ».

Linné 35

La commune de Saint-Josse-ten-Noode compte 1 PCS, Botanique - Saint-Josse, dont les principaux objectifs sont, une fois de plus, la convivialité-la création de liens, la participation à des projets d'intérêt collectif, la communication et le réseautage.

Libris

Enfin, à Forest, il y a également 1 PCS, Bempt, qui se concentre sur les aspects du logement, des liens locataires/bailleurs, de la citoyenneté, de l'intégration sociale et du lien social.

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

Comme le montrent les deux étapes précédentes, la SLRB investit dans de nombreuses facettes de la société afin de construire des quartiers résidentiels inclusifs.

En termes de recommandations, nous voyons 5 pistes :

- Analyse des besoins des résidents masculins et féminins, afin de vérifier si les différents besoins ont été suffisamment satisfaits ;
- Création/mise à jour de statistiques ;
- Intégration de certains thèmes liés aux questions de genre (tels que la sécurité, le vivre-ensemble dans les quartiers, la qualité de vie...) dans les cahiers des charges établis lors de la recherche d'un bureau d'architectes approprié ;
- Intégrer la dimension du genre dans la stratégie sociale de la direction de l'action sociale de la SLRB et dans les plans de cohésion sociale ;
- Intégration du gender budgeting dans le contrat de gestion de niveau 2 entre la SLRB et les SISP.

Étape 4 : plan d'action

L'objectif de ces actions est, d'une part, le monitoring des différents besoins et la collecte des données (chiffrées) et, d'autre part, l'intégration du genre dans les axes stratégiques.

Concrètement, nous voulons donner corps aux recommandations en :

- lançant des enquêtes de satisfaction afin d'interroger les (futurs) habitants des nouveaux quartiers de logements sociaux sur leurs différents besoins et leur satisfaction quant aux logements proposés (en collaboration avec les SISP et/ou les PCS). Ici, une attention particulière

Linné 35

Sint Joost ten Node telt 1 PSC, Kruidtuin – Sint-Joost die opnieuw als belangrijke objectieven gezelligheid-contacten leggen, participatieprojecten van collectief belang, communicatie en netwerking heeft.

Libris

In Vorst ten slotte is er ook 1 PSC, Bempt die zich focust op de aspecten wonen, contacten tussen huurders/verhuurder, burgerschap, sociale integratie en sociaal verband.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Invulling fase 3. Zoals de vorige twee stappen aantonen, investeert de BGHM in heel veel verschillende facetten van de samenleving om zo inclusieve woonwijken te construeren.

Op vlak van aanbevelingen zien wij 5 pistes :

- Behoeftanalyse installeren zowel mannelijke als vrouwelijke bewoners, om na te gaan of de diverse behoeften voldoende werden voorzien
- Opmaken/bijhouden van statistieken
- Integreren van bepaalde thema's gelinkt aan genderkwesties (zoals veiligheid, samenleven in de wijken, levenskwaliteit...) in de lastenboeken die worden opgemaakt bij het zoeken naar een geschikt architectenbureau
- Genderdimensie integreren in de sociale strategie van de directie Sociale Actie van de BGHM en in de plannen voor sociale cohesie
- Gender Budgeting integreren in de beheersovereenkomst niveau 2 tussen de BGHM en de OVM's

Fase 4 : actieplan

Het doel van de acties is enerzijds monitoring op vlak van de diverse behoeften en het verzamelen van (cijfer) gegevens, en anderzijds gender integreren op de strategische assen.

Concreet willen wij de aanbevelingen vorm geven, door :

- Tevredenheidsenquêtes lanceren om zo de (toekomstige) bewoners van de nieuwe sociale woonwijken te bevragen inzake hun diverse behoeften en hun tevredenheid omtrent de aangeboden woningen met hun accommodaties (via samenwerking met de OVM's en/

sera accordée aux besoins et exigences liés au genre, et il est important d'atteindre les résidents masculins et féminins ;

- intégrant des statistiques dans Power BI (Business Intelligence Tool) ;
- intégrant différents thèmes sociaux dans les cahiers des charges en collaboration avec le service juridique ;
- suivi du fonctionnement stratégique de la direction de l'action sociale et vérification de la présence de la dimension de genre ;
- essayant d'intégrer le gender budgeting dans le contrat de gestion de niveau 2 entre la SLRB et les SISP 2022-2027.

Étape 5 : suivi et monitoring

Les indicateurs suivants seront pris en compte afin de vérifier si les résultats ont été atteints :

- Avons-nous une image de la satisfaction des habitants des nouveaux quartiers de logements sociaux (réceptionnés en 2021)? Un nombre suffisant d'habitants ont-ils été interrogés? Y a-t-il des recommandations que nous pouvons prendre en compte dans nos futurs projets ?
- Pouvons-nous tirer toutes les statistiques (de genre) nécessaires à partir de Power BI ?
- Les cahiers des charges 2023 sont-ils adaptés aux différents thèmes sociaux pertinents ?
- La direction de l'action sociale a-t-il suffisamment pris en compte la dimension de genre? Et si oui, quelles actions ont été réalisées ?

Le gender budgeting est-il un point spécifique dans le contrat de gestion de niveau 2 entre la SLRB et les SISP qui court de 2022 à 2027 ?

III. 25. SCRL Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 03.302.08.01.1211 B

AB 03.302.09.01.1211 B

AB 03.303.11.01.7200 B

AB 02.302.03.01.1612 DR

Intitulé :

Dépenses de fonctionnement du service 'Secteur aide locative' dans le cadre de ses opérations

Dépenses d'entretien des immeubles à charge du service 'Secteur aide locative' dans le cadre de ses opérations

of PSC's). Hier zal specifieke aandacht worden besteed aan de gender gerelateerde behoeften en noden, en is het van belang om zowel mannelijke als vrouwelijke bewoners te bereiken

- Statistieken integreren binnen de Power BI (Business Intelligence Tool)
- Diverse maatschappelijke thema's integreren in de lastenboek door middel van samenwerking met de juridische dienst
- Opvolgen van de strategische werking van de directie Sociale Actie, en nagaan of de genderdimensie voldoende aanwezig is
- Gender budgeting nog trachten te integreren in de beheersovereenkomst niveau 2 tussen de BGHM en de OVM's van 2022-2027

Fase 5 : opvolging en monitoring

Volgende indicatoren worden in aanmerking genomen, om na te gaan of de resultaten bereikt werden :

- Hebben wij een beeld inzake de tevredenheid van de bewoners van de nieuwe sociale woonwijken (opgeleverd in 2021)? Werden voldoende inwoners bevraagd? Zijn er aanbevelingen die wij in onze toekomstige projecten kunnen mee nemen ?
- Kunnen wij alle nodige (gender-)statistieken trekken uit de Power BI ?
- Zijn de lastenboeken van 2023 aangepast met de verschillende relevantie maatschappelijke thema's ?
- Heeft de directie Sociale Actie voldoende rekening gehouden met de genderdimensie? En zo ja, welke acties werden gerealiseerd ?

Is Gender Budgeting een specifiek punt in de beheersovereenkomst niveau 2 tussen de BGHM en de OVM's die loopt van 2022-2027 ?

III. 25. CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

BA 03.302.08.01.1211 B

BA 03.302.09.01.1211 B

BA 03.303.11.01.7200 B

BA 02.302.03.01.1612 DR

Titel :

Werkingskosten van de dienst Huurhulpsector in het kader van zijn verrichtingen

Uitgaven voor het onderhoud van de gebouwen ten laste van de dienst Huurhulpsector in het kader van zijn verrichtingen

Investissements dans les bâtiments dans le cadre de l'aide locative

Loyers et récupérations de charges

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directrice des opérations,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

Prendre en compte la dimension de genre dans le logement, c'est avant tout questionner les enjeux du logement à la lumière du contexte de féminisation de la pauvreté. Les femmes sont en effet plus durement touchées par la problématique du mal-logement. On peut même avancer que le logement est « un marqueur social des inégalités entre les hommes et les femmes »⁽²¹⁾.

C'est une réalité : la pauvreté se décline singulièrement au féminin et ceci n'est pas sans répercussions en termes de logement.

Les femmes gagnent moins que les hommes ; en partie du fait d'une discrimination pure, en partie parce que le cumul des responsabilités familiales et professionnelles leur laisse moins de possibilités que les hommes d'investir la sphère professionnelle⁽²²⁾. Aussi, les métiers à forte composante féminine concentrent le plus de temps partiels contraints en plus d'être peu rémunérateurs. L'ensemble de ces facteurs augmente le risque de précarité féminine.

En sus, les femmes sont également majoritaires (86 % à Bruxelles) à la tête des familles monoparentales qui en plus des facteurs de précarité déjà évoqués ci-dessus doivent faire face à la répartition inégale des frais liés aux enfants avec l'ex-conjoint.

Dès lors, il advient que la situation des femmes monoparentales sur le marché du logement est plus délicate que celles des hommes.

Pour ce qui est de la propriété, des revenus plus faibles que ceux des hommes infligent aux femmes un accès plus difficile au logement en location ou en pleine propriété, alors que le fait d'être propriétaire est une arme contre

(21)Chronique féministe, *Un toit à soi*, n° 122, juillet-décembre 2018, p. 3.

(22)Bernard, N., « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2007/25 (n° 1970), p.6.

Investerings in gebouwen in het kader van de huurhulp

Huurgelden en inning van lasten

Betrokken administratie : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurhulp - Sociale begeleiding

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directrice van de verrichtingen,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

Rekening houden met de genderdimensie van huisvesting betekent in de eerste plaats huisvestingsproblemen aan de orde stellen in het licht van de vrouwelijking van de armoede. Vrouwen worden inderdaad zwaarder getroffen door het probleem van slechte huisvesting. Men kan zelfs beweren dat huisvesting « een sociale marker van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen » is⁽²¹⁾.

Het is een realiteit : armoede wordt vooral door vrouwen ervaren en dat heeft gevolgen op het gebied van huisvesting.

Vrouwen verdienen minder dan mannen, deels door pure discriminatie, deels omdat de combinatie van gezins- en beroepsverantwoordelijkheden hen minder mogelijkheden geeft dan mannen om verder in de beroepswereld door te dringen⁽²²⁾. Bij beroepen met een hoog aandeel vrouwen zie je het meeste gedwongen deeltijdwerk, dat bovendien slecht betaald is. Al deze factoren verhogen het risico op kwetsbaarheid voor vrouwen.

Bovendien zijn het voor het merendeel vrouwen (86 % in Brussel) die gezinshoofd van een eenoudergezin zijn, en die naast de reeds genoemde kwetsbaarheidsfactoren, te maken krijgen met de ongelijke verdeling met de ex-echtgenoot van de kosten in verband met de kinderen.

Hieruit volgt dat de situatie van alleenstaande moeders op de woningmarkt moeilijker is dan die van de mannen.

Wat eigendom betreft, maken de lagere inkomens dan die van mannen het voor vrouwen moeilijker om toegang te krijgen tot een huurwoning of een eigen woning, terwijl de eigendom van een eigen woning een wapen tegen armoede is. Alleenstaande vrouwen betalen over het algemeen

(21)Chronique féministe, *Un toit à soi*, n° 122, juillet-décembre 2018, p. 3.

(22)Bernard, N., « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer » dans *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2007/25 (n° 1970), p.6.

la pauvreté. Les femmes seules paient généralement des logements moins chers que la moyenne et donc de moindre qualité (plus petits, moins salubres et confortables, etc.).⁽²³⁾

Quant aux femmes monoparentales, elles sont rarement propriétaires de leur logement. Louer un bien ne leur est pas facile non plus, surtout à Bruxelles. Elles occupent plus souvent des logements moins confortables, plus petits, de moins bonne qualité et proportionnellement plus chers que la moyenne. D'une manière générale, les familles monoparentales sont celles qui rencontrent le plus de difficultés de logement, qui se déclarent le plus insatisfaites de leur logement et qui manifestent le plus leur envie de déménager. »⁽²⁴⁾

Le Fonds du logement a pour mission faciliter l'accès au logement des ménages bruxellois aux revenus modestes à moyens et via l'aide à l'acquisition ou la mise en location de logements à prix modérés. Il développe des statistiques de genre lui permettant d'apprécier ses missions au regard de ce contexte de féminisation de la pauvreté.

Pour ce qui est des statistiques, du secteur « aide locative » du Fonds du logement, 81 nouveaux ménages ont rejoint les locataires du Fonds en 2021.

Contrairement au constat fait en 2020, le nombre de nouveaux locataires dont le ménage est de petite ou de moyenne taille est à nouveau en nette augmentation (77 % en 2021 contre 58 % en 2020, 85 % en 2019, 73 % en 2018). Parmi les locataires ayant des enfants, les ménages moyens (1 ou 2 enfants) représentent 39 %, les grands ménages (3 ou 4 enfants) 27 %, alors que les très grands ménages (5 enfants ou plus) représentent 8 %, ce qui reste stable par rapport à l'année 2020.

Le montant à payer mensuel moyen mis à charge de l'ensemble des locataires en 2021 est de 653 euros, ce qui représente une augmentation de près de 3 % par rapport à 2020 (635 euros). Le loyer représente un pourcentage des ressources identique à celui de 2020.

5 ménages étaient composés de 2 adultes sans enfants. 26, de 2 adultes avec enfant(s), 35 étaient des ménages monoparentaux dont 29 avec une femme à leur tête. Enfin, 5 femmes isolées et 10 hommes isolés ont également pu louer un logement du Fonds.

(23) Plan mono pa 51

(24) <https://www.ama.be/mal-logement-mal-feminin/>

minder dan gemiddeld voor een woning en hebben dus een woning van mindere kwaliteit (kleiner, minder gezond en comfortabel, enz.).⁽²³⁾

Alleenstaande vrouwen zijn zelden eigenaar van hun woning. Ook een woning huren is voor hen niet gemakkelijk, vooral niet in Brussel. Ze wonen vaker in minder comfortabele, kleinere, kwalitatief beperktere woningen, die verhoudingsgewijs duurder zijn dan het gemiddelde. In het algemeen zijn het de eenoudergezinnen die de meeste huisvestingsmoeilijkheden ondervinden. Zij zijn het ook die het meest verklaren ontevreden te zijn met hun woning en die het meest te kennen geven te willen verhuizen. »⁽²⁴⁾

De opdracht van het Woningfonds is de toegang tot huisvesting te vergemakkelijken voor Brusselse gezinnen met een bescheiden of middeninkomen door hen te helpen goedkoop een woning te verwerven of te huren. Het Fonds stelt genderstatistieken op om zijn activiteit te evalueren in de context van de vervrouwelijking van de armoede.

In de statistieken voor de huurhulpsector zien we dat in 2021 881 nieuwe gezinnen zich hebben aangesloten bij de huurders van het Fonds.

In tegenstelling tot wat in 2020 werd vastgesteld, neemt het aantal nieuwe kleine of middelgrote huurdersgezinnen weer sterk toe (77 % in 2021 tegen 58 % in 2020, 85 % in 2019, 73 % in 2018). Het huurderspubliek met kinderen ziet er als volgt uit: de middelgrote gezinnen (met 1 of 2 kinderen) vertegenwoordigen 39 % van de huurders, de grote gezinnen (3 of 4 kinderen) 27 % en de heel grote gezinnen (minstens 5 kinderen) 8 %, hetgeen stabiel blijft ten opzichte van 2020.

Het gemiddeld maandelijks te betalen gedrag voor alle huurders bedraagt 653 euro in 2021, wat een stijging is van bijna 3 % ten opzichte van 2020 (635 euro). De huur vertegenwoordigt hetzelfde percentage van de inkomsten als in 2020.

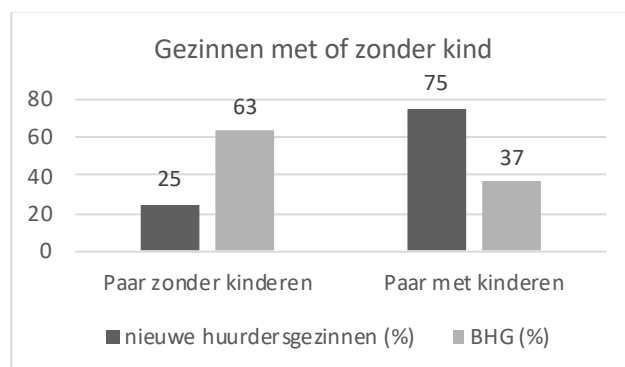
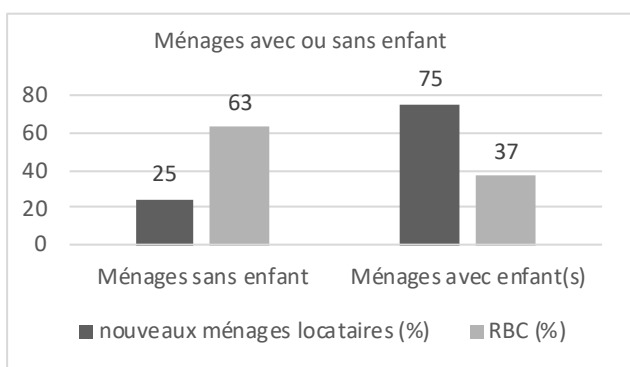
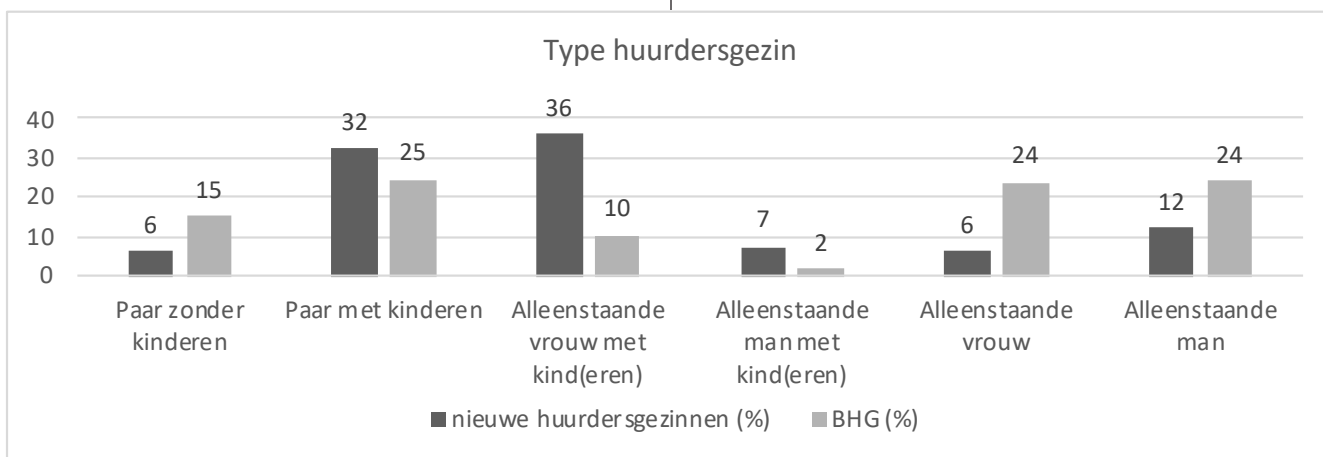
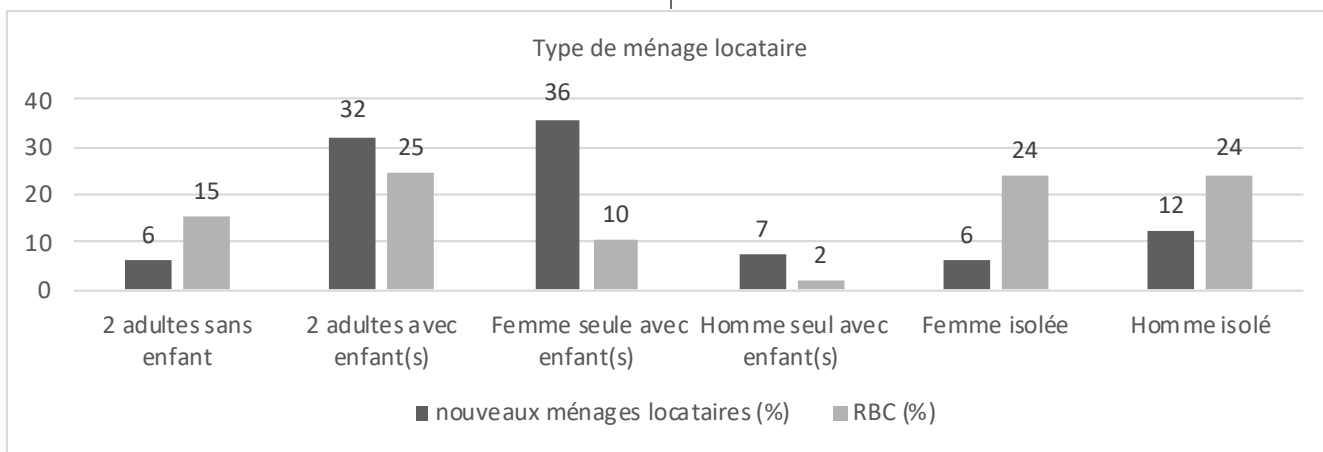
5 gezinnen bestonden uit 2 volwassenen zonder kinderen. 26 bestonden uit 2 volwassenen met kinderen, 35 waren eenoudergezinnen, waarvan 29 met een vrouw als gezinshoofd. Tenslotte konden ook 5 alleenstaande vrouwen en 10 alleenstaande mannen een woning van het Fonds huren.

(23) Brussels plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen, juli 2021, p. 51

(24) <https://www.ama.be/mal-logement-mal-feminin/>

Étape 2 : analyse

Fase 2 : analyse



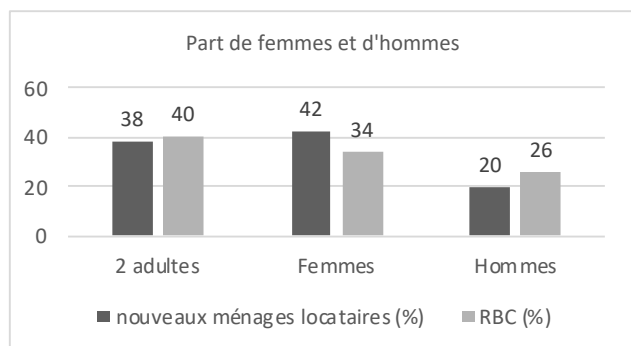
On constate une surreprésentation des ménages avec enfants ainsi qu’une forte présence des ménages monoparentaux dont la charge du ménage est gérée par une femme dans 83 % des cas.

La forte présence de ménages avec enfant(s) peut s’expliquer par la configuration des logements mis en location par le Fonds parmi lesquels peu sont à destination d’une personne isolée ou de deux adultes sans enfant, la majorité des logements comportant plus d’une chambre.

Er is een oververtegenwoordiging van gezinnen met kinderen en een sterke aanwezigheid van eenoudergezinnen, waarvan 83 % door een vrouw wordt geleid.

De sterke aanwezigheid van gezinnen met kind(eren) kan verklaard worden door de configuratie van de door het Fonds gehuurde woningen, waarvan er maar weinig bestemd zijn voor een alleenstaande of twee volwassenen zonder kinderen, de meeste woningen hebben meer dan één slaapkamer.

Par ailleurs, une grande différence entre la part de femmes isolées et la part d'hommes isolés est à remarquer. Une partie de l'explication pourrait résider dans le fait que certains hommes considérés comme isolés fiscalement gardent leur enfant la moitié du temps. En effet, lors d'une séparation, l'enfant est très souvent repris dans la composition de ménage de la mère alors même qu'une garde partagée à 50 % a été établie. Le père qui pourtant assume les mêmes charges sera considéré comme isolé. Cette non-prise en compte de ces données vient accroître de manière erronée le nombre d'hommes isolés. Toutefois, la prise en compte de ces situations relativement peu fréquentes ne devrait pas modifier drastiquement les tendances. Ainsi, l'analyse des données actuelles et leur conclusion restent pertinentes. Le Fonds analyse la possibilité de pouvoir prendre en compte cette réalité dans ses statistiques.



Comme expliqué dans le rapport précédent, ces statistiques concernant les nouveaux ménages locataires reflètent la réalité de la surreprésentation des femmes au sein des couches les plus précaires de la population. Ainsi, les nouvelles attributions de logement en 2021 ont bénéficié à plus de 40 % de femmes isolées avec ou sans charge famille.

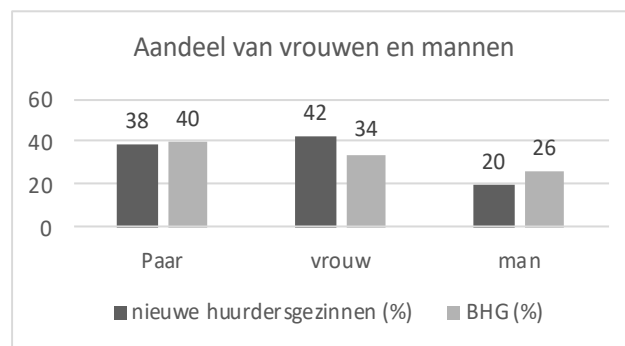
Le Fonds remplit donc sa mission de faciliter l'accès au droit au logement pour les ménages à revenus moyens et modestes parmi lesquels figurent un nombre important de femmes.

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

La récolte de données genrées doit se poursuivre et s'étendre à d'autres variables tels que l'âge des locataires ou encore le type de revenus. Cela permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les tranches de population ayant bénéficié d'un logement du Fonds.

De plus, une meilleure connaissance des besoins du public cible permettra au Fonds d'adapter ses pratiques au mieux.

Verder is er een groot verschil tussen het aandeel alleenstaande vrouwen en alleenstaande mannen. Een deel van de verklaring zou kunnen liggen in het feit dat sommige mannen die als fiscaal alleenstaand beschouwd worden, hun kind de helft van de tijd onder hun hoede hebben. Bij scheiding wordt het kind namelijk heel vaak opgenomen in de gezinssamenstelling van de moeder, ook al is er een gedeelde voogdij van 50 % overeengekomen. De vader die nochtans dezelfde verantwoordelijkheden heeft, wordt als alleenstaande beschouwd. Door met deze gegevens geen rekening te houden wordt het aantal alleenstaande mannen ten onrechte verhoogd. Het meerekenen van deze betrekkelijk weinig voorkomende situaties zou de trends echter niet drastisch veranderen. De analyse van de huidige gegevens en de conclusie ervan blijven dus relevant. Het Fonds onderzoekt de mogelijkheid om deze realiteit in zijn statistieken op te nemen.



Zoals in het vorige verslag werd uiteengezet, weerspiegelen deze statistieken over de nieuwe huurdersgezinnen de realiteit van de oververtegenwoordiging van vrouwen in de meest kwetsbare lagen van de bevolking. Zo ging meer dan 40 % van de nieuwe woningtoewijzingen in 2021 naar alleenstaande vrouwen met of zonder gezinslast.

Het Fonds vervult dus zijn opdracht om de toegang tot het recht op huisvesting te vergemakkelijken voor gezinnen met een midden- en bescheiden inkomen, waaronder een aanzienlijk aantal vrouwen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het verzamelen van gendergegevens moet worden voortgezet en uitgebreid met andere variabelen zoals de leeftijd van de huurders en het soort inkomen. Dit zal een beter inzicht geven in de bevolkingsgroepen die door het Fonds worden gehuisvest.

Bovendien zal een betere kennis van de behoeften van het doelpubliek het Fonds in staat stellen zijn praktijken zo goed mogelijk aan te passen.

Étape 4 : plan d'action

Courant 2022 et 2023, mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge ».

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

AB 02.202.33.01.8300 B

AB 02.202.01.01.6611 DR

Intitulé :

Octrois de crédits hypothécaires aux ménages

Dotation d'investissement en provenance du SPRB - Crédits hypothécaires

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Opérations générales (crédits hypothécaires/achat-rénovation)

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directrice des opérations
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

En 2021, 857 ménages sont devenus propriétaires d'un logement grâce à un crédit hypothécaire octroyé par le Fonds du logement. 65 ménages étaient composés de 2 adultes sans enfants. 320, de 2 adultes avec enfant(s), 243 étaient des ménages monoparentaux dont 217 avec une femme à leur tête. Enfin, 128 femmes isolées et 101 hommes isolés ont également obtenu un crédit du Fonds dans l'optique d'acquérir un logement.

Plus de 80 % des ménages réunissent les conditions d'accès au secteur du logement social en matière de revenus imposables.

Fase 4 : actieplan

In de loop van 2022 en 2023 zal jaarlijks worden nagegaan welke gezinnen hulp van het Fonds hebben gekregen en welke de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten : « soort gezin », « aantal kinderen in het gezin », « bedrag van het inkomen », « soort inkomen », « leeftijd ».

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

BA 02.202.33.01.8300 B

BA 02.202.01.01.6611 DR

Naam/titel van de allocatie(s) :

Kredietverleningen aan gezinnen

Investeringsdotatie vanwege de GOB - Hypothecaire kredieten

Betrokken administratie : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Algemene verrichtingen (hypothecaire kredieten/aankoop-renovatie)

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directrice Verrichtingen
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

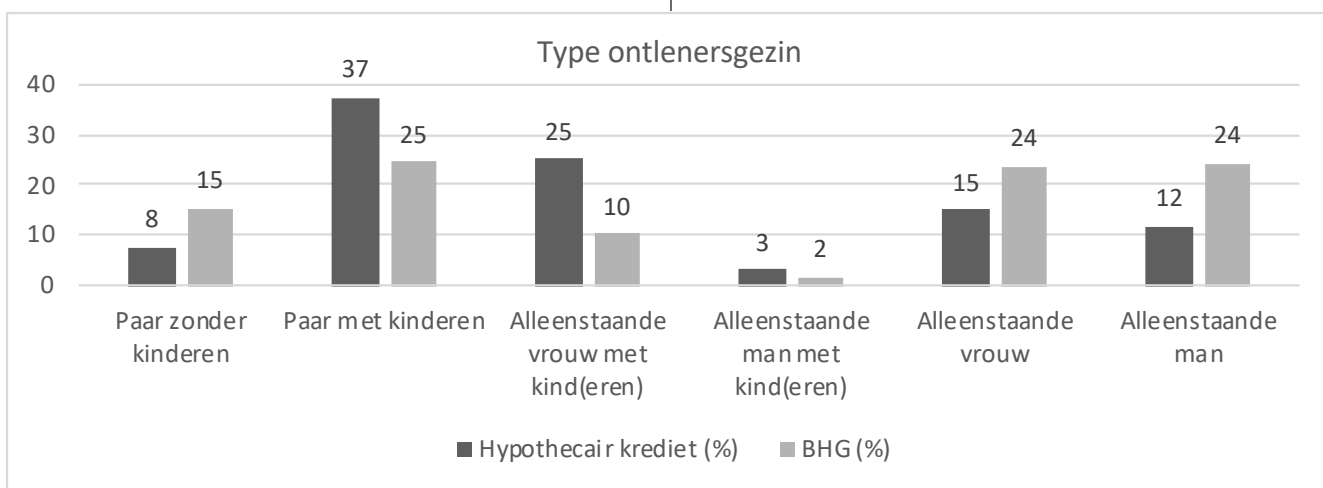
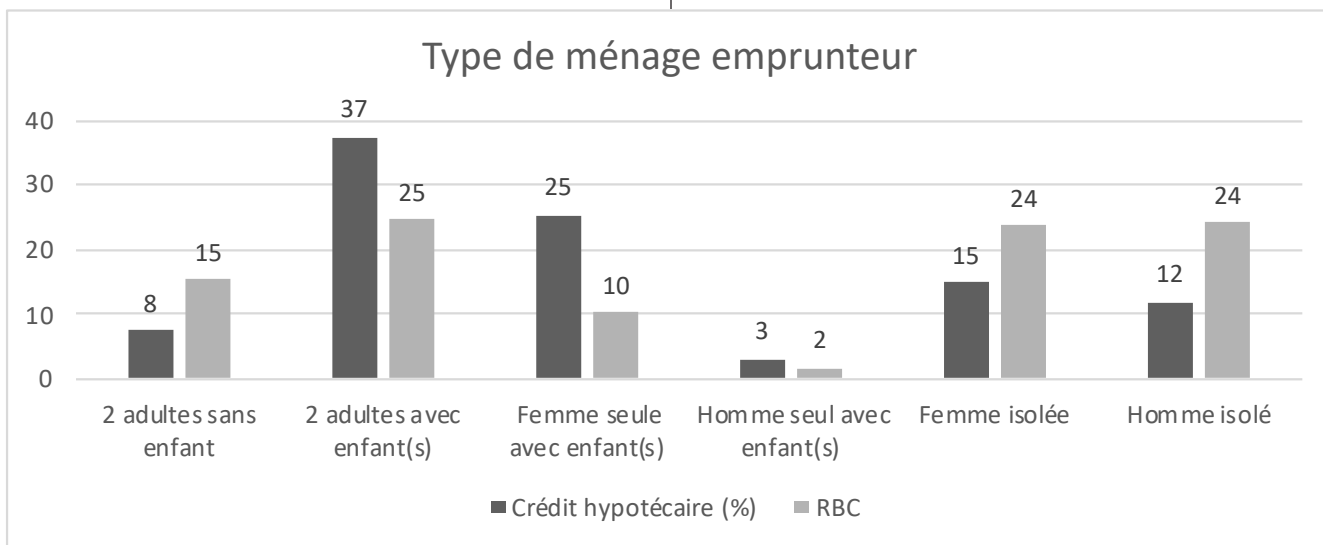
Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces

In 2021 werden 857 gezinnen eigenaar van hun woning dankzij een door het Woningfonds verleende hypotheek. 65 gezinnen bestonden uit 2 volwassenen zonder kinderen. 320 bestonden uit 2 volwassenen met kinderen, 243 waren eenoudergezinnen, waarvan 217 met een vrouw als gezinshoofd. Tenslotte kregen ook 128 alleenstaande vrouwen en 101 alleenstaande mannen een krediet van het Fonds met het oog op het verwerven van een woning.

Meer dan 80 % van de gezinnen voldoen wat hun belastbaar inkomen betreft aan de voorwaarden voor toegang tot de sociale woningsector.

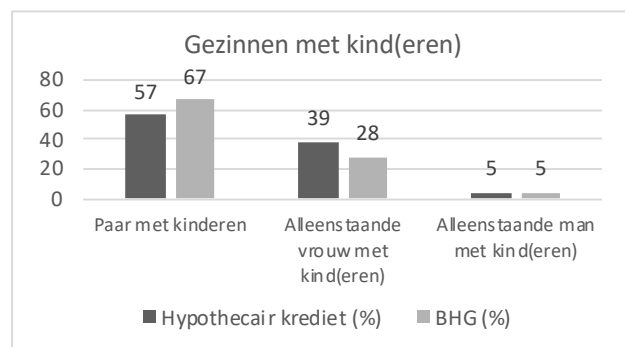
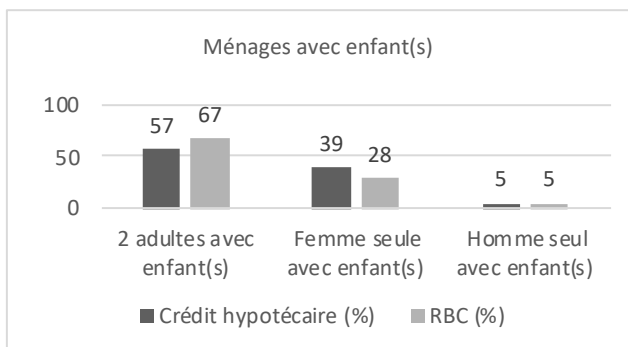
Étape 2 : analyse

Fase 2 : analyse



Comme souligné dans le rapport précédent, les données quantitatives du Fonds reflètent la surreprésentation féminine parmi les couches de revenus les plus faibles puisque 73 % des demandes de crédits signées par des emprunteurs seuls le sont par des femmes. Cette donnée est par ailleurs en concordance avec le fait que plus de 80 % des emprunteurs du Fonds bénéficient de revenus relevant du barème du logement social, catégorie dans laquelle on retrouve logiquement une part importante de femmes.

Zoals in het vorige verslag werd aangegeven, weer spiegelen de kwantitatieve gegevens van het Fonds de oververtegenwoordiging van vrouwen in de laagste inkomensklassen, want 73 % van de kredietaanvragen van alleenstaande ontleners zijn afkomstig van vrouwen. Dit is ook in overeenstemming met het feit dat meer dan 80 % van de ontleners van het Fonds een inkomen heeft dat binnen de barema's voor sociale huisvesting ligt, een categorie waarin logischerwijs veel vrouwen voorkomen.



Par ailleurs, on constate également une forte présence des ménages avec enfants (65 %). Le facteur « enfant » est donc déterminant dans l'acte d'achat du public du Fonds.

Les ménages monoparentaux représentent 43 % des ménages avec enfant(s) alors qu'ils ne sont que 32 % au sein de la Région.

Le fait que les ménages monoparentaux soient sur-représentés par rapport à leur part dans la Région alors même qu'il s'agit d'un public potentiellement plus fragile économiquement, démontre encore que l'offre du Fonds en matière de crédit hypothécaire rencontre ses objectifs, à savoir permettre l'accessibilité à l'acquisition d'un logement aux ménages les plus faibles économiquement et ainsi sécuriser au mieux leur situation leur permettant d'assurer un avenir plus serein à leurs enfants.

Par contre, les ménages sans enfants, qu'ils soient composés d'une personne seule ou de deux personnes sont moins présents parmi les emprunteurs du Fonds qu'à l'échelle de la Région. Les nouvelles statistiques à venir permettront de mieux cerner ce public afin de réfléchir à différentes mesures à préconiser pour attirer encore d'avantage ce public. La nouvelle campagne de communication du Fonds ainsi que sa présence plus importante sur les différents réseaux sociaux ont notamment pour but de faire connaître les actions du Fonds à ce public souvent plus jeune et pas toujours informé des différentes possibilités qui s'offre à lui en matière de logement.

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

Le plan d'action pour renforcer l'information des ménages doit être poursuivi.

La récolte de données genrées doit se poursuivre et s'étendre à d'autres variables tels que l'âge des emprunteuses et emprunteurs ou encore le type de revenu. Cela permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les tranches de population ayant bénéficié d'un crédit du Fonds.

De plus, une meilleure connaissance des besoins du public cible permettra au Fonds d'adapter ses pratiques au mieux.

Enfin, il est important d'approfondir l'analyse des données qui concerne les ménages qui ont obtenu une aide mais aussi de ceux qui se l'ont vu refuser.

Er wordt ook een sterke aanwezigheid van gezinnen met kinderen (65 %) gezien. De factor « kind » is dus een bepalende factor in de aankoopaktes van het publiek van het Fonds.

Eenoudergezinnen maken 43 % uit van de gezinnen met kinderen, terwijl dat voor het Gewest slechts 32 % is.

Het feit dat eenoudergezinnen oververtegenwoordigd zijn in verhouding tot hun aandeel in het Gewest, ook al vormen ze doorgaans een financieel kwetsbaardere groep, bewijst verder dat het hypothecair kredietaanbod van het Fonds aan zijn doel beantwoordt, namelijk de economisch meest achtergestelde huishoudens in staat stellen een woning te verwerven en zo hun situatie zoveel mogelijk veilig te stellen, zodat ze hun kinderen een serenere toekomst kunnen verzekeren.

Anderzijds zijn gezinnen zonder kinderen, of ze nu uit één persoon of uit twee personen bestaan, minder aanwezig onder de kredietnemers van het Fonds dan op Gewestelijk niveau. De nieuwe statistieken die zullen worden opgesteld, zullen het mogelijk maken dit publiek beter te omschrijven, zodat kan worden nagedacht over verschillende aan te bevelen maatregelen om dit publiek nog meer aan te trekken. De nieuwe communicatiecampagne van het Fonds en zijn grotere aanwezigheid op de verschillende sociale netwerken zijn er vooral op gericht de activiteit van het Fonds meer bekendheid te geven bij dit publiek, dat vaak jonger is en niet altijd op de hoogte van de verschillende huisvestingsmogelijkheden die het ter beschikking staan.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het actieplan voor het uitbreiden van de informatie aan de gezinnen moet worden voortgezet.

Het verzamelen van gendergegevens moet worden voortgezet en uitgebreid tot andere variabelen, zoals de leeftijd van de ontleners of het soort inkomen. Dit zal een beter inzicht geven in de bevolkingsgroepen die een krediet van het Fonds kregen toegekend.

Bovendien zal een betere kennis van de behoeften van het doelpubliek het Fonds in staat stellen zijn praktijken zo goed mogelijk aan te passen.

Tenslotte is het van belang de analyse te verdiepen van de gegevens over de gezinnen die hulp hebben gekregen, maar ook over de gezinnen aan wie de hulp is geweigerd.

Étape 4 : plan d'action

Courant 2022 et 2023, mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge ».

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

AB 02.402.03.01.7632 DR

AB 02.403.03.02.7632 DR

AB 02.404.03.02.7632 DR

Intitulé :

Vente logements et terrains aux ménages - Autre programme

Vente logements et terrains aux ménages - lié au PRL (mixité location-vente)

Vente logements et terrains aux ménages - Alliance Habitat

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Ventes de biens immobiliers

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directeur,
Anne.MusimuZayNeMpungi@wffl.be
- Frédéric SOHET, Responsable du secteur des Ventes
frederic.sohet@wffl.be

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

80 logements au sein d'un nouveau projet ont été mis en vente dans le courant de l'année 2021, en plus des 12 sites déjà commercialisés en 2020.

Parmi les 180 actes authentiques d'acquisition signés en 2021 et portant principalement sur un logement, 149 (83 %) ont été financés par un crédit du Fonds.

76 % des ménages avaient des revenus relevant des barèmes du logement social.

17 ménages étaient composés de 2 adultes sans enfants. 63, de 2 adultes avec enfant(s), 36 étaient

Fase 4 : actieplan

In de loop van 2022 en 2023 zal jaarlijks worden gemonitord welke gezinnen hulp van het Fonds hebben gekregen en welke de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten : « soort gezin », « aantal kinderen in het gezin », « bedrag van het inkomen », « soort inkomen », « leeftijd ».

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

BA 02.402.03.01.7632 DR

BA 02.403.03.02.7632 DR

BA 02.404.03.02.7632 DR

Naam/titel van de allocatie(s) :

Verkoop woningen en terreinen aan gezinnen - andere programma's

Verkoop woningen en terreinen aan gezinnen - Huisvestingsplan (mix huur/verkoop)

Verkoop woningen en terreinen aan gezinnen - Alliantie Wonen

Betrokken administratie : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Verkoop van immobiliën

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directeur
Anne.MusimuZayNeMpungi@wffl.be
- Frédéric SOHET, verantwoordelijke sector Verkoop
E-mail : frederic.sohet@wffl.be

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

80 woningen in een nieuw project werden in de loop van 2021 te koop aangeboden, naast de 12 sites die in 2020 al op de markt kwamen.

Van de 180 koopakten die in 2021 werden ondertekend, voornamelijk voor woningen, werden er 149 (83 %) gefinancierd met een krediet van het Fonds.

76 % van de gezinnen had een inkomen binnen de barema's voor de sociale huisvesting.

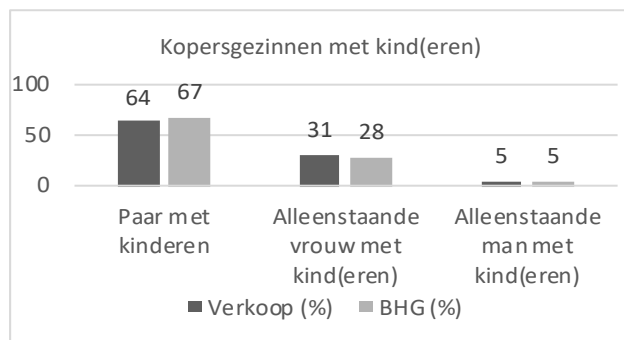
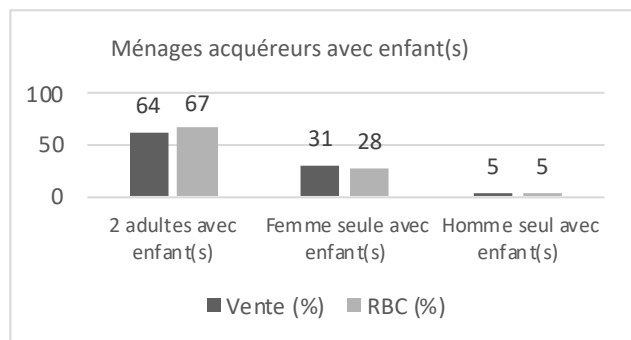
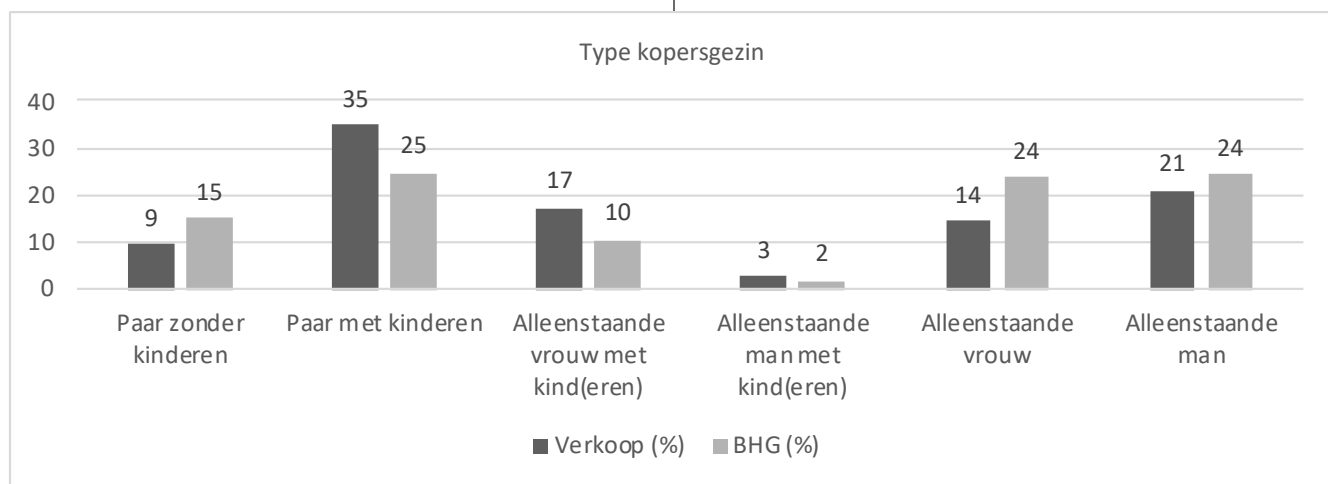
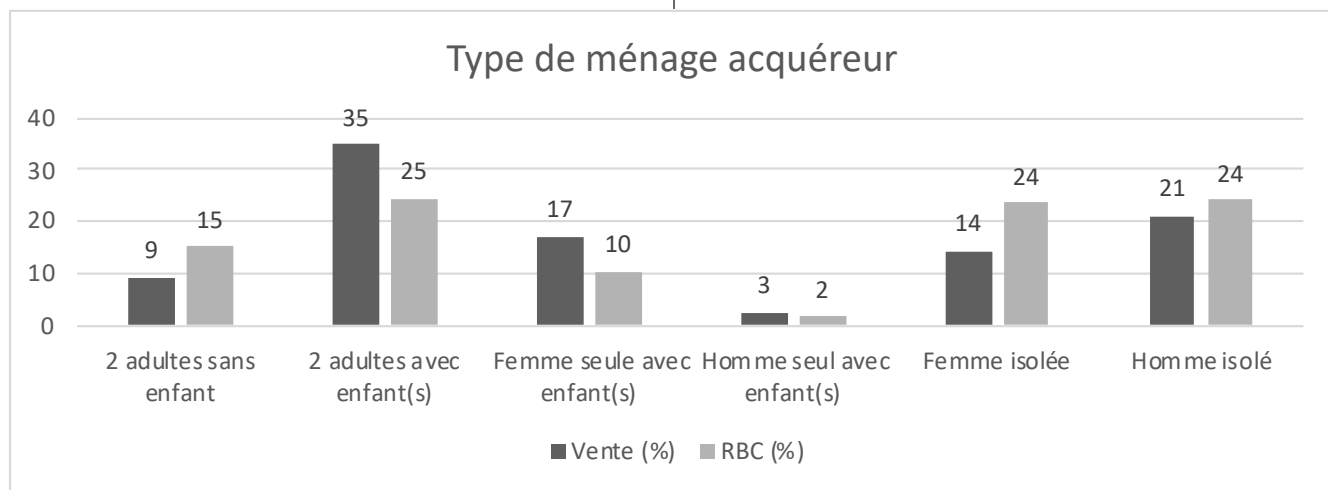
17 gezinnen bestonden uit 2 volwassenen zonder kinderen. 63 bestonden uit 2 volwassenen met

des ménages monoparentaux dont 31 avec une femme à leur tête. Enfin, 62 ménages étaient composés d'une seule personne : 26 femmes isolées et 38 hommes isolés.

kinderen, 36 waren eenoudergezinnen, waarvan 31 met een vrouw als gezinshoofd. Ten slotte bestonden 62 gezinnen uit één persoon : 26 alleenstaande vrouwen en 38 alleenstaande mannen.

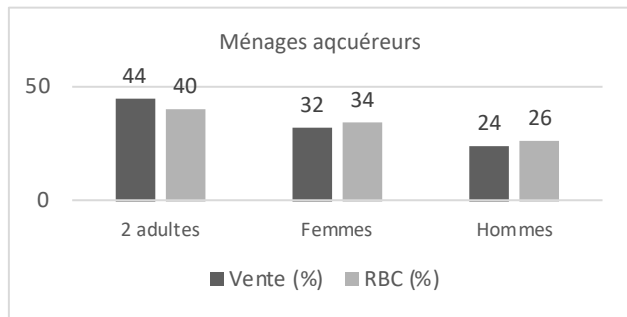
Étape 2 : analyse

Fase 2 : analyse



Sur l'ensemble des ménage acquéreurs, 55 % avaient une charge de famille. Les ménages monoparentaux représentent 36 % de ces ménages dont une majorité (86 %) gérés par une femme.

Van alle kopersgezinnen, waren er 55 % met een gezinslast. Eenoudergezinnen maken 36 % van deze gezinnen uit, waarvan de meerderheid (86 %) door een vrouw wordt geleid.

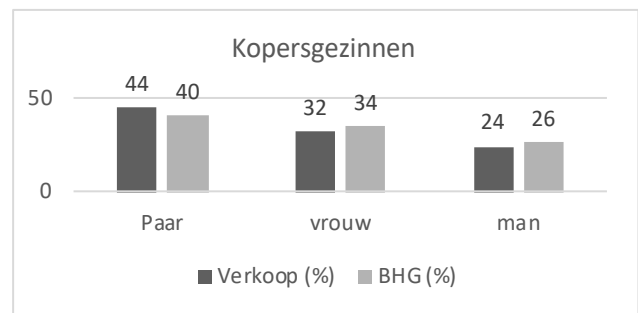


Le facteur « enfant » est donc déterminant dans l'acte d'achat du public du Fonds. Cette situation peut également s'expliquer par la configuration des logements mis en vente par le Fonds parmi lesquels peu sont à destination d'une personne isolée, la majorité des logements comportant plus d'une chambre.

Même si ces logements restent accessibles pour des ménages à revenu modeste comme en atteste le fait que 76 % des ménages acquéreurs percevaient des revenus relevant des barèmes du logement social, la présence plus réduite de femmes acquéreuses (32 %) par rapport aux femmes emprunteuses (40 %) est tout fois à remarquer. Cela pourrait s'expliquer par le prix moyen des logements vendus par le Fonds. Ainsi, le montant moyen du crédit pour acquérir un logement du Fonds était de 241.611 euros alors que le montant moyen des crédits octroyés par le Fonds était de 199.872 euros. Il ne s'agit évidemment pas de logements qualitativement comparables. Dans le premier cas, il s'agit de logements neufs souvent passifs, dans l'autre, de logements qui nécessitent souvent des travaux de petite ou grande ampleur.

Il est tout de même important de constater que l'accès aux logements du Fonds semble moins aisé pour les ménages ne disposant que d'un revenu. Le Fonds les vendant à prix coûtant, il n'est pas envisageable de baisser les prix de vente ni de diminuer les prestations proposées dans la mesure où beaucoup de ces prestations sont en rapport avec une plus grande performance énergétique des logements, ce qui, par la suite, ne pourra qu'impacter positivement le budget des ménages acquéreurs et s'inscrit entièrement dans les objectifs de la politique de rénovation en marche dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le dispositif du prix différé⁽²⁵⁾ dans le cadre du programme de l'Alliance-Habitat s'avère être, par contre, un levier essentiel pour augmenter l'accessibilité à ces logements. Il n'est néanmoins pas envisageable sans un subside de la Région, lequel pourra, au fur et à mesure du remboursement des prix différés, être recyclé dans d'autres opérations de production immobilière permettant ainsi à d'autres ménages précarisés d'accéder à

(25) Partie du prix qui n'est pas due au moment de la vente, tenant compte des capacités financières du ménage, ni durant toute la durée de l'occupation du logement. Au plus tard lors de l'aliénation (ou de la succession) du bien, cette partie du prix est restituée au Fonds, indexée à l'indice santé.



De factor « kind » is dus een bepalende factor in de aankoopaktes van het publiek van het Fonds. Deze situatie kan ook verklaard worden door de configuratie van de door het Fonds te koop aangeboden woningen waarvan er maar weinig voor één persoon bestemd zijn, gezien de meeste woningen meer dan één slaapkamer hebben.

Ook al blijven deze woningen toegankelijk voor gezinnen met bescheiden inkomen, zoals blijkt uit het feit dat 76 % van de kopersgezinnen een inkomen had dat binnen de schalen van de sociale huisvesting viel, toch is de geringere aanwezigheid van vrouwelijke kopers (32 %) in vergelijking met vrouwelijke ontleners (40 %) opmerkelijk. Dit zou verklaard kunnen worden door de gemiddelde prijs van de door het Fonds verkochte woningen. Zo bedroeg het gemiddelde kredietbedrag voor de aankoop van een woning van het Fonds 241.611 euro, terwijl het gemiddelde door het Fonds verleende krediet 199.872 euro bedroeg. Deze woningen zijn uiteraard niet kwalitatief vergelijkbaar. In het eerste geval gaat het om nieuwe woningen, vaak met passiefstandaard, in het andere om woningen waaraan vaak kleine of grootschaliger werken nodig zijn.

Het is echter belangrijk op te merken dat de toegang tot de woningen van het Fonds minder gemakkelijk lijkt te zijn voor gezinnen met slechts één inkomen. Omdat het Fonds ze tegen kostprijs verkoopt, is het niet mogelijk de verkoopprijzen van de woningen te verlagen of de voorgestelde technische inrichting te verminderen. Veel van deze voorzieningen houden verband met een betere energieprestatie van de woningen, wat vervolgens alleen maar een positief effect kan hebben op het budget van de kopende gezinnen. Ze zijn ook geheel in overeenstemming met de doelstellingen van de « Renolution » die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan de gang is. Het mechanisme van het uitgestelde deel van de prijs⁽²⁵⁾ in het kader van het programma van de Alliantie Wonen blijkt daarentegen een essentiële hefboom te zijn om de toegankelijkheid van deze woningen te vergroten. Dit kan echter niet zonder een subsidie van het Gewest, die gerecycleerd kan worden in andere verrichtingen van immobielproductie, naarmate

(25) Deel van de prijs dat, rekening houdend met de financiële draagkracht van het gezin, niet verschuldigd is bij de aankoop, noch gedurende de hele duur van het bewonen van de woning. Ten laatste wanneer het goed verkocht (of geërfd) wordt, wordt dit deel van de prijs aan het Fonds teruggegeven, geïndexeerd met de gezondheidsindex.

la propriété.

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

Le Fonds respecte sa mission de rendre la propriété accessible pour des ménages avec des revenus limités.

Cela dit, une réflexion sur l'adéquation entre le budget des ménages ne disposant que d'un revenu et les logements proposés à la vente pourra être entamée ainsi qu'une analyse des différents leviers possibles.

La récolte de données genrées doit également se poursuivre et s'étendre à d'autres variables tel que l'âge des emprunteuses et emprunteurs ou encore le type de revenu. Cela permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les tranches de population qui ont acquis un logement du Fonds.

De plus, une meilleure connaissance des besoins du public cible permettra au Fonds d'adapter ses pratiques au mieux.

Étape 4 : plan d'action

Courant 2022 et 2023, mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge ».

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

AB AB 02.203.33.01.8300 B (HGL)

AB 02.203.32.01.8300 B (BRU-GAL)

AB 02.203.03.03.3850 DR

AB 02.203.01.01.4610 DR

Intitulé :

Octrois de crédits (prêt à tempérament) aux personnes/ménages pour couvrir les garanties locatives (HGL) ;

Octrois d'avances récupérables aux personnes/ménages pour couvrir les garanties locatives (BRU-GAL)

de uitgestelde bedragen terugbetaald worden, zodat ook andere kansarme gezinnen toegang krijgen tot de eigendom van onroerend goed.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het Fonds houdt zich aan zijn opdracht om eigendom toegankelijk te maken voor gezinnen met een beperkt inkomen.

Er kan echter verder worden nagedacht over de afstemming tussen het budget van gezinnen met slechts één inkomen en de te koop aangeboden woningen en de verschillende mogelijke hefboomen kunnen worden geanalyseerd.

Het verzamelen van gendergegevens moet worden voortgezet en uitgebreid tot andere variabelen, zoals de leeftijd van de ontleensters en ontleeners of het soort inkomen. Dit zal een beter inzicht geven in de bevolkingsgroepen die een woning van het Fonds hebben gekocht.

Bovendien zal een betere kennis van de behoeften van het doelpubliek het Fonds in staat stellen zijn praktijken zo goed mogelijk aan te passen.

Fase 4 : actieplan

In de loop van 2022 en 2023 zal jaarlijks worden gemonitord welke gezinnen hulp van het Fonds hebben gekregen en welke de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten : « soort gezin », « aantal kinderen in het gezin », « bedrag van het inkomen », « soort inkomen », « leeftijd ».

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

BA 02.203.33.01.8300 B (Huurwaarborg)

BA 02.203.32.01.8300 B (BRUHWA)

BA 02.203.03.03.3850 DR

BA 02.203.01.01.4610 DR

Naam/titel van de allocatie(s) :

Kredietverleningen aan gezinnen (huurwaarborg) ;

Voorschotten huurwaarborg aan gezinnen (BRUHWA)

Contribution des familles pour le fonds de garantie locative (BRU-GAL)

Subvention de fonctionnement en provenance du SPRB - Garantie locative

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Garanties locatives

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directeur,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

947 ménages ont obtenu une aide pour constituer leur garantie locative au cours de l'année 2021, contre 763 ménages en 2020 : 523 (55 %) au moyen d'un crédit à tempérament à taux zéro et 424 (45 %) en s'affiliant au fonds BRU-GAL.

Étape 2 : analyse

Bijdrage gezinnen voor het huurwaarborgfonds (BRUHWA)

Werkingssubsidie vanwege de GOB - Huurwaarborg

Betrokken administratie : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurwaarborg

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

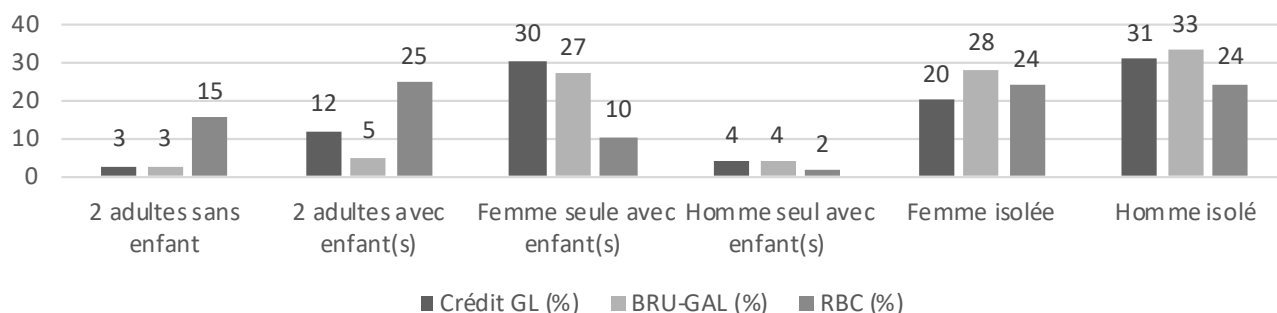
- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directeur,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

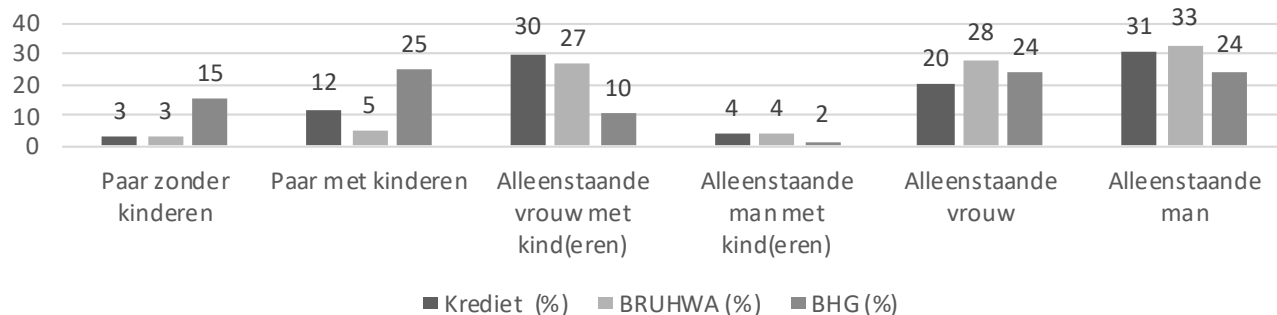
947 gezinnen kregen in 2021 hulp bij het samenstellen van hun huurwaarborg, tegen 763 gezinnen in 2020 : 523 (55 %) door middel van een krediet op afbetaling met 0 % rente en 424 (45 %) door zich aan te sluiten bij het BRUHWA-fonds

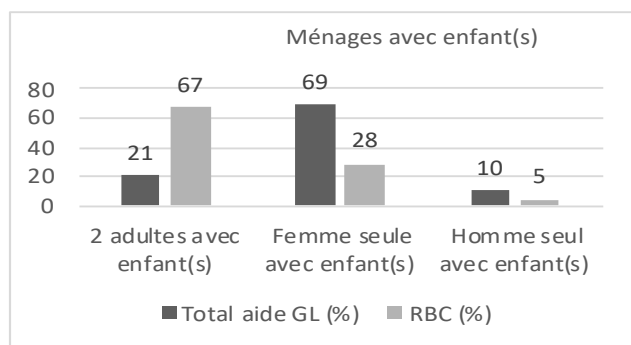
Fase 2 : analyse

Type de ménage - Crédit GL / BRU-GAL

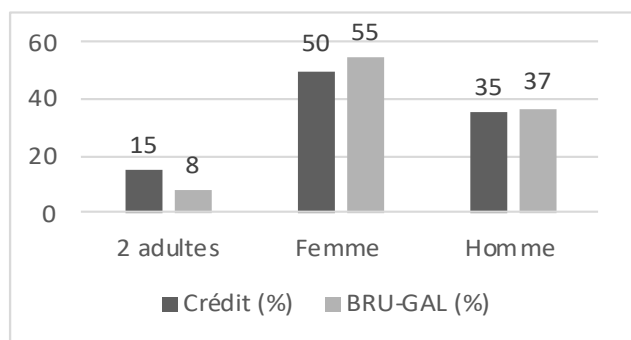


Type gezin - huurwaarborgkrediet/BRUHWA





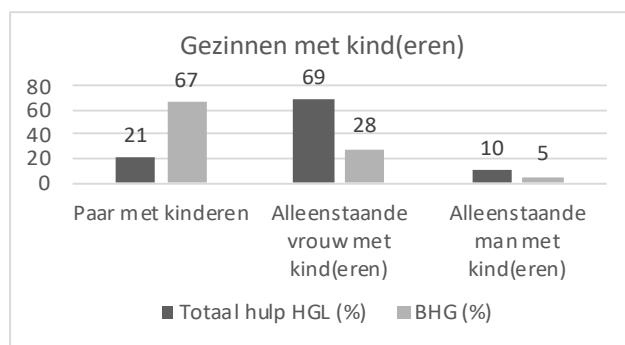
Les ménages avec une charge de famille ayant obtenu une aide en matière de garantie locative, sont dans la grande majorité monoparentaux : cette situation de monoparentalité est rencontrée par 76 % des ménages emprunteurs HGL (huurwaarborg-garantie locative) et 86 % des ménages adhérents BRU-GAL avec une charge de famille.



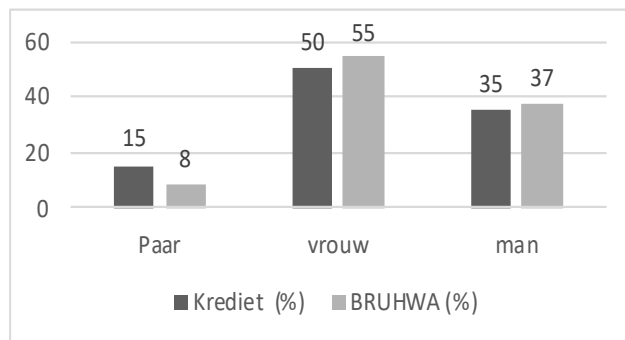
On observe une surreprésentation des publics les plus fragilisés qui se sont vus octroyer une aide pour la constitution d'une garantie locative et notamment les ménages monoparentaux ainsi que les personnes isolées.

Une femme est à la tête de 87 % de ces ménages monoparentaux. Et dans 13 %, c'est un homme qui gère le ménage. Cette dernière donnée est, cependant, à analyser avec prudence car lors d'une séparation, l'enfant est très souvent repris dans la composition de ménage de la mère alors même qu'une garde partagée à 50 % a été établie. Le père qui pourtant assume les mêmes charges sera considéré comme isolé. Cette non-prise en compte de ces données vient alors accroître de manière erronée le nombre d'hommes isolés sans charge de famille. Toutefois, la prise en compte de ces situations relativement peu fréquentes ne devrait pas modifier drastiquement les tendances. Ainsi, l'analyse des données actuelles et leur conclusion restent pertinentes. Le Fonds analyse la possibilité de pouvoir prendre en compte cette réalité dans ses statistiques.

D'une manière générale, sur l'ensemble des ménages qui ont obtenu une aide via une adhésion au fonds BRU-GAL pour la constitution de leur garantie locative en 2021, 55 %



Verreweg de meeste gezinnen met een gezinslast die hulp hebben gekregen bij het samenstellen van hun huurwaarborg, zijn eenoudergezinnen : deze situatie komt voor bij 76 % van de ontlenersgezinnen voor de HGL (huurwaarborg/garantie locative) en bij 86 % van de huishoudens met gezinslast die lid zijn van het BRUHWA-fonds.



Er is een oververtegenwoordiging van de meest kwetsbare groepen die hulp hebben gekregen voor het samenstellen van een huurwaarborg, met name de eenoudergezinnen en de alleenstaanden.

Vrouwen zijn het gezinshoofd bij 87 % van deze eenoudergezinnen. En in 13 % van de gevallen is dat een man. Dit laatste cijfer moet echter met het nodige voorbehoud worden geanalyseerd, want bij een scheiding wordt het kind heel vaak opgenomen in de gezinssamenstelling van de moeder, ook al is er een gedeelde voogdij van 50 % overeengekomen. De vader die nochtans dezelfde verantwoordelijkheden heeft, wordt als alleenstaande beschouwd. Doordat met deze gegevens geen rekening wordt gehouden, wordt het aantal alleenstaande mannen zonder gezinslast dus ten onrechte verhoogd. Het meerekenen van deze betrekkelijk weinig voorkomende situaties zou de trends echter niet drastisch veranderen. De analyse van de huidige gegevens en de conclusie ervan blijven dus relevant. Het Fonds onderzoekt de mogelijkheid om deze realiteit in zijn statistieken op te nemen.

Algemeen zien we het volgende : van alle gezinnen die in 2021 via een aansluiting bij het BRUHWA-fonds hulp kregen bij het samenstellen van hun huurwaarborg, bestond

étaient des femmes seules avec ou sans personne à charge et 37 % des hommes seuls avec ou sans personne à charge.

Les femmes seules avec ou sans personne à charge représentaient 50 % des ménages emprunteurs contre 37 % des hommes seuls avec ou sans personne à charge.

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

L'objectif du Fonds du logement est d'apporter une solution de logement aux ménages à revenus moyens et modestes sans différenciation de genre. Or, comme on observe une convergence entre le profil économique et le type de ménage aidé, les ménages monoparentaux plus fragiles économiquement et pour la grande majorité gérés par une femme ainsi que les personnes isolées sont très présents parmi le public aidé pour la constitution d'une garantie locative.

Cela signifie que le Fonds met en place de bonnes pratiques parce que les femmes étant statistiquement plus pauvres que les hommes, il est normal qu'elles soient mieux représentées parmi le public cible du Fonds.

De plus, depuis la création du fonds BRU-GAL en 2018, le nombre d'aides refusées a fortement diminué, ce qui démontre que l'objectif du fonds mutualiste est atteint. Ce fonds offre en effet une solution concrète aux ménages qui n'ont pas accès au crédit à la consommation en raison d'un problème d'endettement ou du fait de revenus trop précaires.

L'action du Fonds en matière de garantie locative doit donc être poursuivie.

Pour comprendre encore mieux les besoins du public et pour y répondre, il serait, toutefois, important d'approfondir l'analyse des données sur celui-ci tant en ce qui concerne les ménages qui ont obtenu une aide que ceux qui se l'ont vu refuser.

Étape 4 : plan d'action

Courant 2022 et 2023, mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge ».

55 % uit alleenstaande vrouwen, al dan niet met personen ten laste, en 37 % uit alleenstaande mannen, al dan niet met iemand ten laste.

Alleenstaande vrouwen met of zonder personen ten laste vertegenwoordigden 50 % van de ontlenersgezinnen, tegenover 37 % voor de alleenstaande mannen met of zonder personen ten laste.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het doel van het Woningfonds is een huisvestingsoplossing te bieden voor gezinnen met een bescheiden of middeninkomen, zonder onderscheid te maken op basis van geslacht. Maar omdat er een convergentie is tussen het economisch profiel en het soort geholpen huishouden, zijn de economisch meer kwetsbare eenoudergezinnen, waarvan de overgrote meerderheid door vrouwen wordt geleid, evenals de alleenstaande personen, sterk aanwezig onder het publiek dat hulp krijgt bij de samenstelling van een huurwaarborg.

Dit betekent dat het Fonds goede praktijken hanteert. Omdat vrouwen statistisch gezien armer zijn dan mannen, is het dus normaal is dat zij beter vertegenwoordigd zijn onder het doelpubliek van het Fonds.

Bovendien is sinds de oprichting van het BRUHWA-fonds in 2018, het aantal geweigerde hulpaanvragen sterk gedaald, wat aantoont dat het doel van het mutualistisch fonds bereikt is. Dit fonds biedt een concrete oplossing voor de gezinnen die geen consumentenkrediet kunnen krijgen omwille van schulden of een onzeker inkomen.

De activiteit van het Fonds op het gebied van de huurwaarborgen moet daarom worden voortgezet.

Om een nog beter zicht te krijgen op de behoeften van het publiek en om er beter op te kunnen inspelen, is het echter belangrijk de gegevens over gezinnen die hulp hebben gekregen en gezinnen aan wie die is geweigerd, verder te analyseren.

Fase 4 : actieplan

In de loop van 2022 en 2023 zal jaarlijks worden gemonitord welke gezinnen hulp van het Fonds hebben gekregen en welke de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten : « soort gezin », « aantal kinderen in het gezin », « bedrag van het inkomen », « soort inkomen », « leeftijd ».

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

AB 02.301.01.01.4610 DR

Intitulé :

Dotation de fonctionnement du SPRB versée au Fonds du logement (FLRBC) pour l'accompagnement du programme social du secteur de l'Aide locative

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Aide locative – Accompagnement social

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directeur
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

L'accompagnement social des locataires est inscrit dans l'action du Fonds dès l'origine de l'aide locative. Tous les ménages locataires font l'objet d'un accompagnement initié dès le début de la phase d'attribution d'un logement et poursuivi durant toute la durée de la location.

Le Fonds du logement effectue également au moins une visite de suivi auprès du nouveau ménage locataire, après son entrée dans les lieux, de manière à s'assurer que celui-ci gère adéquatement son logement mais aussi de veiller à ce que la situation familiale, sociale, ou financière ne soit pas un frein au bien-être des locataires et à leur bonne appropriation du logement.

Dans les cas où des difficultés ponctuelles ou plus structurelles sont détectées, une guidance sociale individualisée peut être mise en place en accord avec le ménage. Ce suivi est coordonné par l'assistant.e social.e qui peut, le cas échéant, s'appuyer sur le réseau social du ménage locataire ou l'orienter vers des services spécialisés.

Dans le courant de l'année 2021, le service social a entamé 44 nouvelles guidances. En fin d'exercice, 92 accompagnements étaient clôturés et 93 guidances étaient en cours. La durée de l'accompagnement des dossiers clôturés varie de 9 mois (29 %) à 18 mois (26 %). 45 % des guidances ont duré plus de 18 mois.

Parmi ces 93 guidances en cours au 31/12/2021, 48 concernaient des familles monoparentales dont 45, des

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

BA 02.301.01.01.4610 DR

Naam/titel van de allocatie(s) :

Werkingsdotatie van de GOB gestort aan het Woningfonds (WFBHG) ter ondersteuning van het sociale programma van de Huurhulpsector :

Betrokken administratie : WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Huurhulp - Sociale begeleiding

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directeur,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

Het Fonds zet zich in om te voorzien in de sociale begeleiding van de huurders en dit reeds sinds het ontstaan van de huurhulpsector. Alle huurdersgezinnen worden van bij het begin van de toewijzingsfase begeleid en dit gebeurt verder gedurende de volledige duur van de huurovereenkomst.

Het Woningfonds brengt ook minstens één opvolgingsbezoek aan nieuwe huurdersgezinnen nadat zij in de woning zijn ingetrokken. Hierbij wordt nagegaan of de huurders hun woning goed beheren, maar ook of hun familiale, sociale en/of financiële situatie geen belemmering vormen voor hun welzijn en het goede gebruik van de woning.

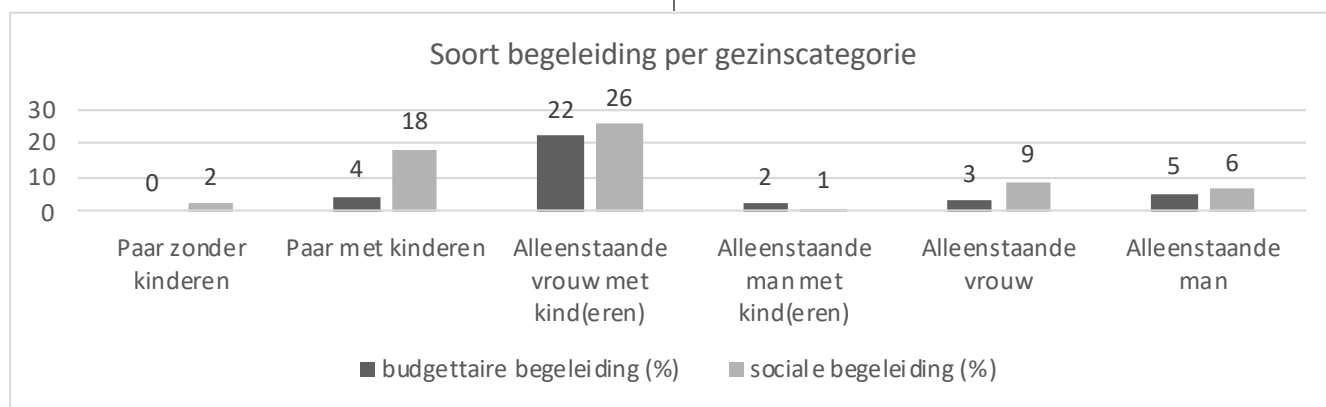
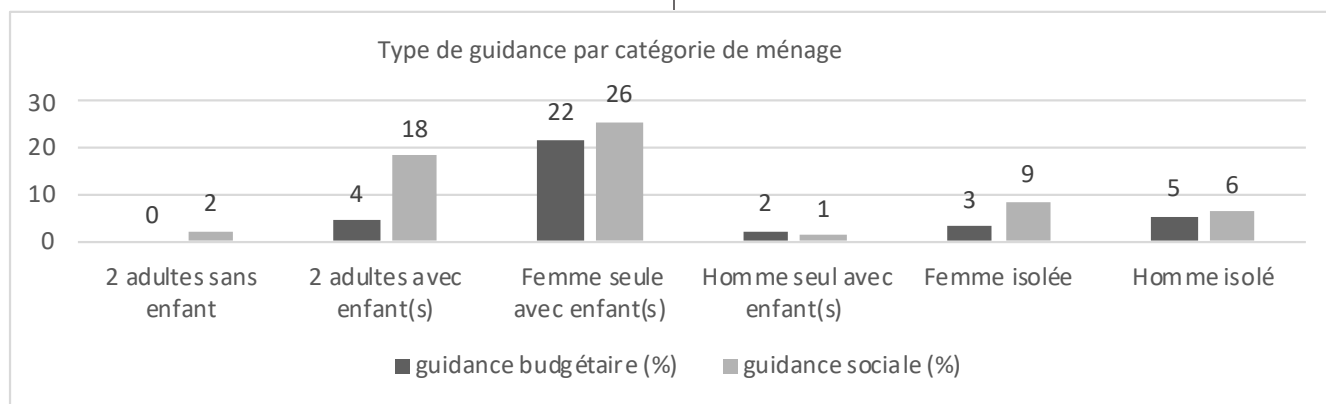
In gevallen waarin incidentele of meer structurele moeilijkheden worden ontdekt, kan in overleg met het gezin geïndividualiseerde sociale begeleiding worden opgezet. Deze follow-up wordt gecoördineerd door de sociaal assistent(e) die, indien nodig, een beroep kan doen op het sociale netwerk van het huurdersgezin of het kan doorverwijzen naar gespecialiseerde diensten.

In de loop van 2021 zorgde de sociale dienst voor 44 nieuwe begeleidingen. Aan het eind van het jaar waren 92 begeleidingsdossiers afgesloten en waren er 93 begeleidingen aan de gang. De duur van de begeleiding van de afgesloten dossiers varieerde van 9 maanden (29 %) tot 18 maanden (26 %). 45 % van de begeleidingen duurde meer dan 18 maanden.

Van deze 93 lopende begeleidingen op 31/12/2021 hadden er 48 betrekking op eenoudergezinnen, waarvan

femmes avec une charge de familles. 21 ménages étaient constitués de deux adultes avec une charge de famille, 11, des femmes isolées. 11 autres ménages se composaient d'un homme isolé. Enfin, 2 ménages sans enfant ont également bénéficié d'une guidance.

45 door vrouwen werden geleid. 21 gezinnen bestonden uit twee volwassenen met een gezinslast, 11 waren alleenstaande vrouwen. 11 andere gezinnen bestonden uit een alleenstaande man. Ten slotte kregen ook 2 gezinnen zonder kinderen begeleiding.



Un accompagnement se met rarement en place pour gérer une seule problématique. Il s'agit souvent d'une combinaison de difficultés que rencontre le ménage. Cela étant, 35 suivis portaient principalement sur une guidance budgétaire. Pour les 58 autres suivis, il s'agissait principalement d'une guidance sociale portant sur des thématiques comme la gestion du logement ou des difficultés familiales.

Een begeleiding wordt zelden opgestart voor het behandelen van één enkel probleem. Het gaat vaak om een combinatie van moeilijkheden waarmee een gezin te maken heeft. Niettegenstaande had de opvolging van 35 gezinnen vooral betrekking op budgettaire begeleiding. Bij de 58 andere opgevolgde gezinnen ging het vooral om sociale begeleiding over zaken als het beheer van de woning of gezinsproblemen.

Dans ce contexte, il arrive que le Fonds suspecte des faits de violence conjugale (qui dans la grande majorité des cas s'exerce sur les femmes) au sein d'un ménage locataire du Fonds, le service social essaie alors d'instaurer un dialogue avec la victime présumée afin de l'informer des possibilités d'aides au niveau du Fonds mais aussi au niveau d'autres services.

In dit verband vermoedt het Fonds soms huiselijk geweld (dat in verreweg de meeste gevallen tegen vrouwen wordt gepleegd) binnen een huurdersgezin van het Fonds. De sociale dienst probeert dan een dialoog met het vermoedelijke slachtoffer tot stand te brengen om het te informeren over de mogelijkheden van hulp van het Fonds maar ook van andere diensten.

Par ailleurs, le Fonds a établi un partenariat avec l'ASBL Centre de prévention des violences conjugales et familiales (CPVCF). La collaboration a été initiée par la création d'une maison d'accueil « La Parenthèse », qui a été cédée par le Fonds à l'ASBL sous la forme d'un bail emphytéotique pour une durée de 27 ans, venant à échéance fin janvier 2044. En 2018, le Fonds a développé

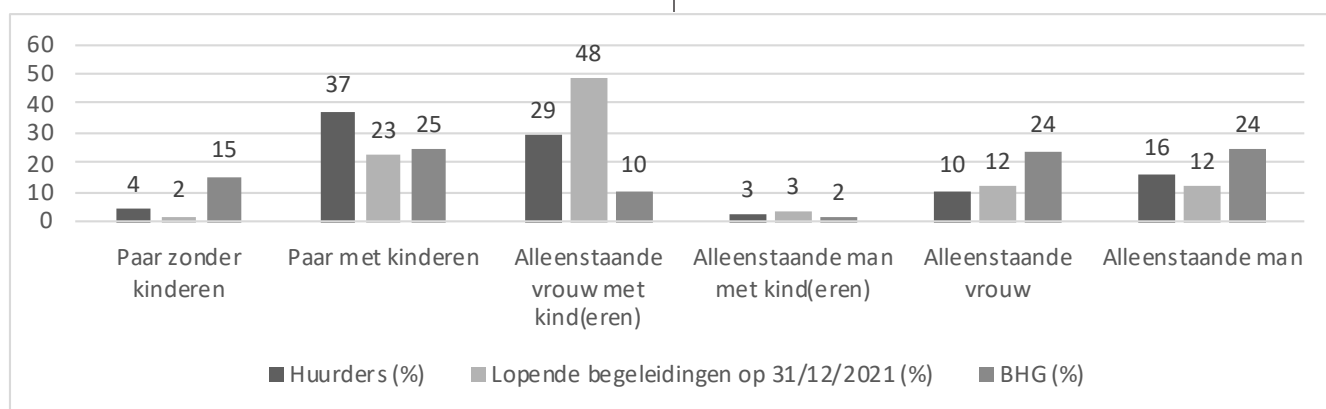
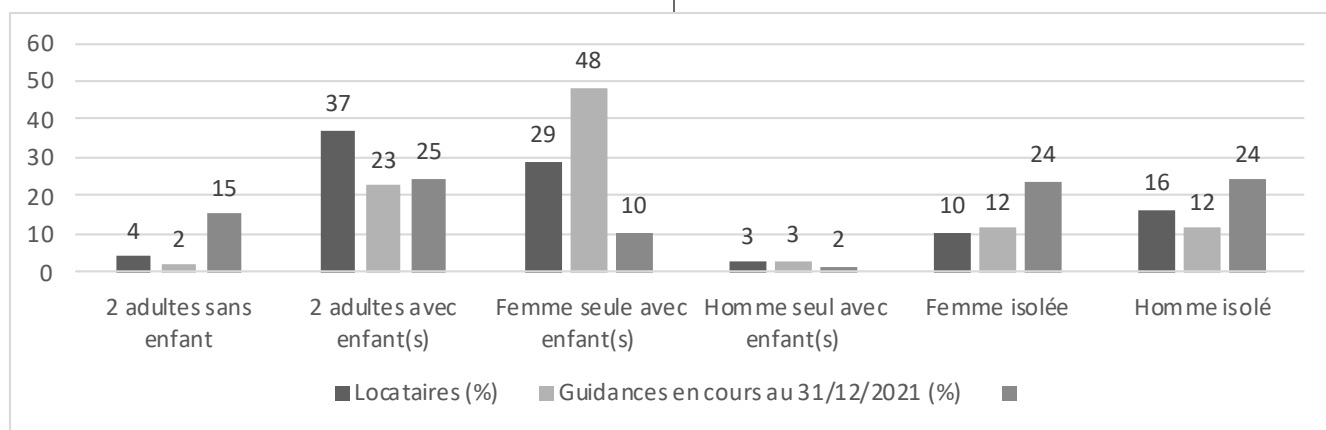
Het Fonds is ook een partnerschap aangegaan met de vzw Centre de prévention des violences conjugales et familiales (CPVCF).- (Centrum voor de preventie van huiselijk en familiaal geweld). De samenwerking ging van start met de oprichting van een opvanghuis « La Parenthèse », dat door het Fonds aan de vzw werd overgedragen in de vorm van een erfpachtovereenkomst voor een periode van 27 jaar, die

un partenariat complémentaire avec l'ASBL pour permettre à des familles hébergées en centre d'accueil d'accéder ensuite à un logement, au terme de leur séjour. En 2021, 3 attributions prioritaires ont été réalisées dans ce cadre.

Depuis quelques années, une gestion plus transversale est mise en œuvre lorsque le Fonds constate qu'un ménage rencontre des difficultés dans le paiement de son loyer. Pour chaque cas, différents services collaborent étroitement à la compréhension du problème d'arriérés et à la recherche de la réponse la plus adéquate.

Ainsi, en concertation avec le service contentieux, le service social a démarré ou poursuivi 83 guidances budgétaires.

Étape 2 : analyse



Les ménages monoparentaux avec à leur tête une femme représentent près de la moitié des guidances en cours au 31/12/2021. Ce chiffre mis en rapport avec le pourcentage de ménages monoparentaux locataires du Fonds démontre la grande vulnérabilité de ce type de ménage.

« Les familles monoparentales subissent de plein fouet un certain nombre d'inégalités. Entre le risque accru de pauvreté à cause de revenus insuffisants (entre autres) et renforcement des inégalités entre femmes et hommes, les

eind januari 2044 verstrijkt. In 2018 ontwikkelde het Fonds een aanvullend partnerschap met de vereniging om gezinnen die in het opvangcentrum zijn ondergebracht, aan het eind van hun verblijf toegang te geven tot een woning. In 2021 werden in dit kader 3 prioritaire toewijzingen gedaan.

Sinds enkele jaren wordt een meer transversaal beheer toegepast wanneer het Fonds merkt dat een gezin moeilijkheden heeft om zijn huur te betalen. Voor elk geval werken de verschillende diensten nauw samen om het probleem van de betalingsachterstand te begrijpen en de meest geschikte oplossing te vinden.

Zo heeft de sociale dienst, in overleg met de juridische afdeling, 83 budgettaire begeleidingen opgestart of opgevolgd.

Fase 2 : analyse

Eenoudergezinnen met een vrouw aan het hoofd zijn goed voor bijna de helft van de lopende begeleidingen op 31/12/2021. Dit cijfer in verhouding tot het percentage eenoudergezinnen dat huurder is van het Fonds toont de grote kwetsbaarheid van dit soort gezinnen aan.

« Eenoudergezinnen worden sterk geconfronteerd met een aantal ongelijkheden. Vooral alleenstaande moeders worden bijzonder hard getroffen door een toegenomen risico op armoede door (onder meer) een gebrek aan een

mères solos sont particulièrement touchées. Des épreuves parsèment leur quotidien : stigmatisation dans le cadre de la recherche d'emploi, charge mentale excessive, difficulté à trouver un logement convenable pour leur famille.

Avec une surreprésentation à hauteur de quasi 90 % des cheffes de famille, la monoparentalité a une dimension genrée indéniable. Ceci peut s'expliquer, en partie, par le fait que la société belge reste encore une société patriarcale où les stéréotypes de genre (tels que les notions de « rôle paternel » et « rôle maternel ») sont encore fortement ancrés. Ces stéréotypes sont souvent accentués lors de l'arrivée d'un enfant au sein d'un couple (hétérosexuel). En plus, les constructions sociales ont un impact considérable sur la manière dont les parents sont considérés selon leur genre. En effet, la situation d'une mère solo n'est pas perçue de la même manière que celle d'un père solo. L'entourage aura tendance à être plus présent pour soutenir le second, dont le rôle de père est valorisé, que la première, dont le rôle de mère est banalisé. »⁽²⁶⁾

Dans ce contexte, il n'est donc pas étonnant de constater que 58 % des guidances concernent des femmes, dont 48 % ont une charge de famille. Cela démontre également l'importance de ces accompagnements mis en place par le Fonds.

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

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.

Enfin, des statistiques genrées concernant les ménages qui rencontrent des difficultés de paiement pourront permettre d'identifier des profils à risque de ménage et de pouvoir éventuellement anticiper ces difficultés en proposant un soutien adapté.

(26) <https://parentsolo.brussels/parent-solo/#pourquoi-dedier-un-site-aux-aides-et-services-dont-elles-pourraient-avoir-besoin>

voldoende hoog inkomen en een versterking van de ongelijkheid tussen man en vrouw. Ze bieden dagelijks het hoofd aan volgende fenomenen : stigmatisering in het kader van het zoeken naar werk, een overmatige mentale belasting, moeilijkheden om een gepaste huisvesting te vinden voor hun gezin...

Alleenouderschap heeft een onmiskenbare genderdimensie omwille van de oververtegenwoordiging van vrijwel 90 % vrouwelijke eenoudergezinshoofden. Dit kan gedeeltelijk worden verklaard door het feit dat de Belgische samenleving nog steeds een patriarchale samenleving is waar genderstereotypen (zoals de noties van de « rol van de vader » en de « rol van de moeder ») sterk verankerd blijven. Deze stereotypen worden vaak versterkt wanneer het (heteroseksuele) echtpaar een kind krijgt. Bovendien hebben de sociale constructies een aanzienlijke impact op de manier waarop de ouders worden beschouwd in functie van hun gender. De situatie van een alleenstaande moeder wordt immers niet op dezelfde manier bekeken als die van een alleenstaande vader. De vader, van wie de rol wordt gewaardeerd, zal doorgaans immers meer worden ondersteund dan de moeder van wie de rol wordt gebanaliseerd. »⁽²⁶⁾

In deze context is het niet verwonderlijk dat 58 % van de begeleidingen vrouwen betreft, van wie 48 % een gezinslast heeft. Ook hieruit blijkt het belang van de door het Fonds verleende begeleidingen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het is belangrijk dat het Fonds zijn kennis verdiept van de verschillende problemen waarmee bepaalde huurdersgezinnen in moeilijkheden te kampen hebben. Daartoe zal moeten worden gekeken naar verschillende gendervariabelen.

De verschillende problematieken die bij deze begeleidingen aan de orde komen, zullen ook geanalyseerd kunnen worden met behulp van verschillende indicatoren om de ondervonden realiteit beter weer te geven.

Ten slotte zal het aan de hand van naar gender uitgesplitste statistieken over gezinnen die betalingsmoeilijkheden ondervinden mogelijk zijn om risicoprofielen van gezinnen op te sporen en eventueel op deze moeilijkheden te anticiperen door passende ondersteuning te bieden.

(26) <https://alleenstaandeouder.brussels/alleenstaande-ouders/#waarom-eeen-website-wijden-aan-de-ondersteuning-en-dienstverlening-waartoe-zij-hun-toevlucht-kunnen-zoeken>

Étape 4 : plan d'action

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

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

AB 02.204.33.01.8300 B

AB 02.204.01.01.4610 DR

Intitulé :

Octrois de crédits aux ménages (Prêts Verts Bruxellois)

Subvention de fonctionnement en provenance du SPRB - Prêt vert bruxellois

Administration concernée : FLRBC

Direction concernée : Direction des Opérations

Processus ou politique : Opérations générales (crédits « Prêts Verts »)

Personnes responsables : nom, fonction, e-mail

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directrice des opérations,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

En 2021, 243 Prêts Verts ont été conclus, soit 17,4 % de plus qu'en 2020 (207 crédits), pour un total de 2.347.195 euros, au taux d'intérêt débiteur moyen de 0,46 %. Parmi ceux-ci, 229 ont été accordés concomitamment à une autre opération d'acquisition ou de travaux, et 14 l'ont été en dehors de toute autre opération.

72 % des logements se situent dans l'une des 6 communes suivantes : Anderlecht (21 %), Molenbeek-Saint-Jean (19 %), Schaerbeek (11 %), Jette (8 %), Forest (7 %) et Laeken (6 %).

Les sommes prêtées sont affectées principalement au remplacement des menuiseries extérieures, à l'installation d'un système de chauffage performant et à l'isolation des façades et des toitures.

Fase 4 : actieplan

Vanaf 2023 zal een jaarlijkse monitoring worden ingesteld voor de sociale begeleiding en de gezinnen die in gebreke blijven bij betalingen aan het Fonds. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten : « soort gezin », « aantal kinderen in het gezin », « bedrag van het belastbaar inkomen », « soort inkomen », « leeftijd » en de behandelde problematieken.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

BA 02.204.33.01.8300 B

BA 02.204.01.01.4610 DR

Naam/titel van de allocatie(s) :

Kredietverleningen aan gezinnen (Brusselse Groene Leningen (BGL))

Werkingssubsidie vanwege de GOB voor de uitgaven verbonden met de uitvoering van de Brusselse Groene Leningen

Betrokken administratie:WFBHG

Betrokken directie : Directie Verrichtingen

Proces of beleid : Algemene verrichtingen (kredieten « groene leningen »)

Verantwoordelijken : naam, functie, e-mailadres

- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directrice van de verrichtingen,
Anne.MusimuZayNeMpungi@fonds.brussels

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

In 2021 werden er 243 groene leningen afgesloten, 17,4 % meer dan in 2020 (207 kredieten), voor een totaalbedrag van 2.347.195 euro, tegen een gemiddelde debetrentevoet van 0,46 %. Daarvan werden er 229 tegelijk met een andere aankoopverrichting of verrichting voor werken toegekend, en 14 werden zonder andere verrichting toegekend.

72 % van de aangekochte woningen ligt in één van de volgende 6 gemeentes : Anderlecht (21 %), Sint-Jans-Molenbeek (19 %), Schaerbeek (11 %), Jette (8 %), Vorst (7 %) en Laken (6 %).

De geleende bedragen zijn hoofdzakelijk bestemd voor de vervanging van het schrijnwerk aan de buitenkant, de installatie van een efficiënt verwarmingssysteem en de isolatie van gevels en daken.

72 % du nombre de Prêts Verts concernent des appartements (64 % en 2020), tandis que 28 % (36 % en 2020) concernent des maisons.

Le montant moyen du crédit s'élève à 9.659 euros contre 8.477 euros en 2020.

Parmi les bénéficiaires, 14 ménages étaient composés de 2 adultes sans enfant, 96, de 2 adultes avec enfant(s), 64 étaient des ménages monoparentaux dont 56 avec une femme à leur tête. Enfin, 68 ménages étaient composés d'une seule personne : 41 femmes isolées et 27 hommes isolés.

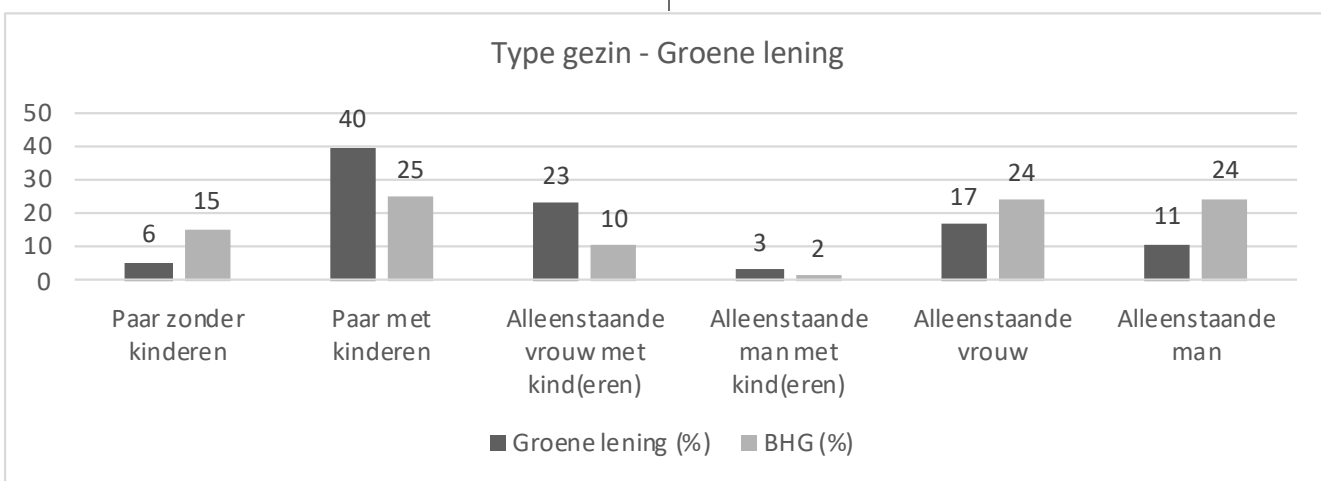
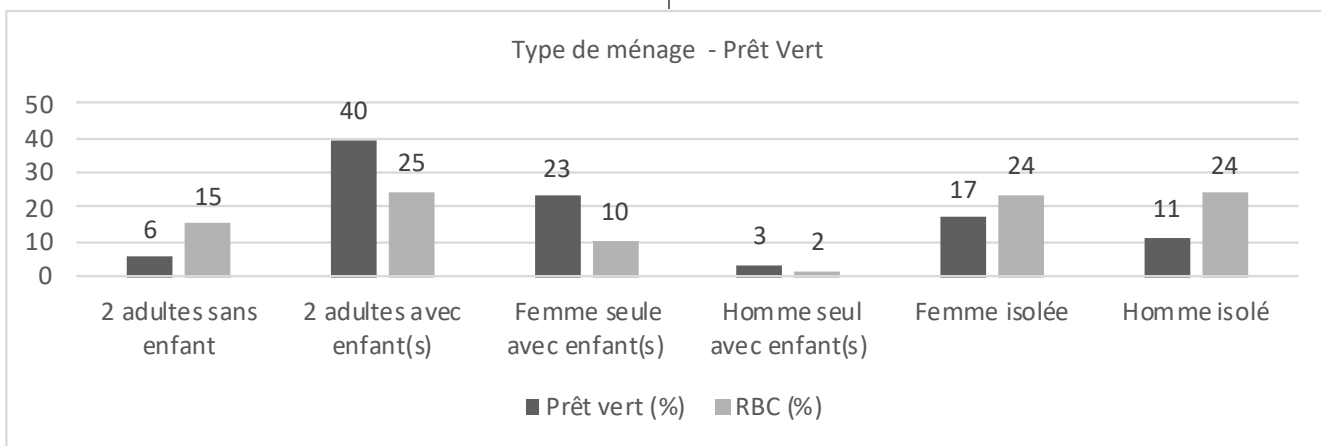
Étape 2 : analyse

72 % van de groene leningen werd afgesloten voor een appartement (64 % in 2020), en 28 % (36 % in 2020) voor een huis.

Het gemiddelde krediet bedroeg 9.659 euro tegenover 8.477 euro in 2020.

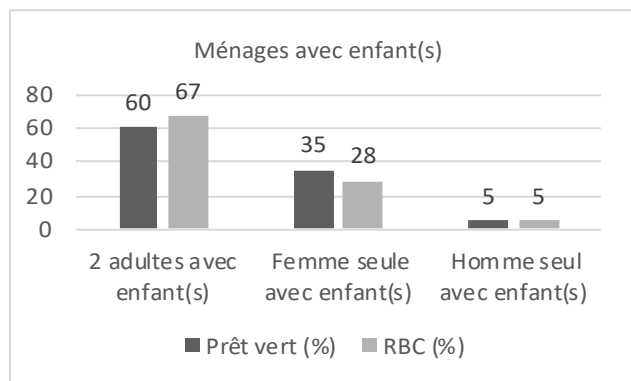
Onder de begunstigten waren er 14 gezinnen van 2 volwassenen zonder kinderen. 96 bestonden uit 2 volwassenen met kinderen, 64 waren eenoudergezinnen, waarvan 56 met een vrouw als gezinshoofd. Ten slotte bestonden 68 gezinnen uit één persoon : 41 alleenstaande vrouwen en 27 alleenstaande mannen.

Fase 2 : analyse

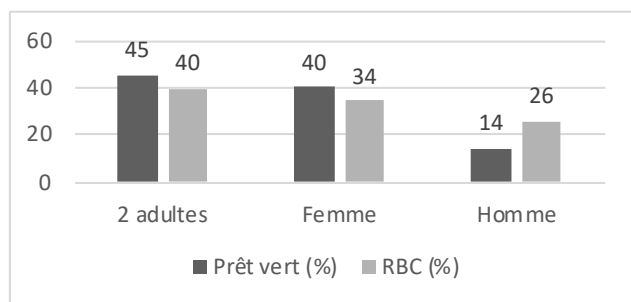


Parmi les ménages emprunteurs, ce sont les femmes isolées avec ou sans charge de famille ainsi que les ménages composés de deux adultes avec une charge de famille qui sont les plus présents.

Onder de ontlenersgezinnen zijn alleenstaande vrouwen met of zonder gezinslast en gezinnen bestaande uit twee volwassenen met gezinslast het meest vertegenwoordigd.



Il est surprenant de constater la présence importante de ces femmes et plus particulièrement celles avec une charge de famille. En effet, plusieurs études démontrent que les femmes bénéficient de moins de ressources financières que les hommes⁽²⁷⁾. De plus, pour les familles monoparentales, outre un budget restreint, il est difficile en tant que parent solo de se lancer dans un projet requérant du temps et de l'énergie alors qu'il doit déjà à lui seul supporter la charge mentale et quotidienne du foyer et la prise en charge des enfants. Dans ce contexte, il est étonnant que ce public se lance plus volontiers dans des travaux nécessitant parfois un financement important.



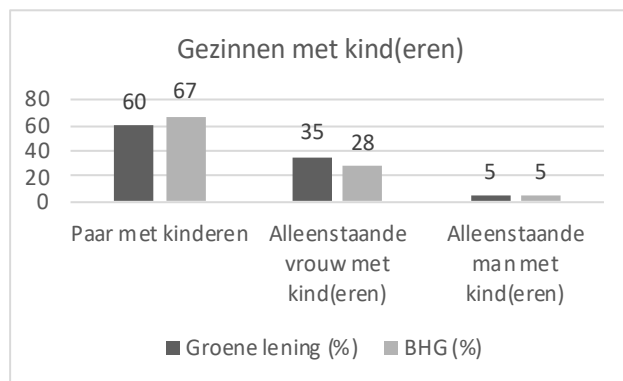
Une explication serait que les logements avec un prix accessible aux ménages monoparentaux ou aux personnes seules ayant souvent des ressources financières restreintes nécessitent, la plupart du temps, des travaux de plus ou moins grande ampleur demandant un budget-travaux plus ou moins important.

Le « Prêt Vert » destiné exclusivement à financer des travaux permettant l'amélioration de la performance énergétique du logement avec un taux d'intérêt extrêmement faible répond alors à cette demande.

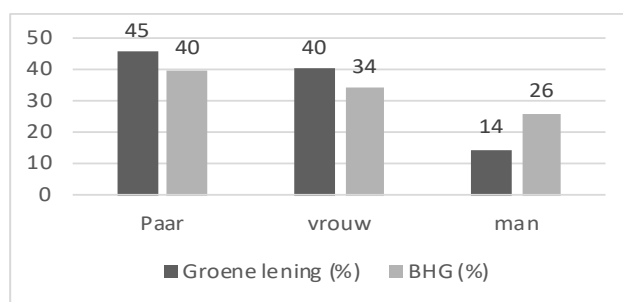
Étape 3 : recommandations (en lien avec l'analyse)

Le Prêt Vert est une forme de crédit hypothécaire qui implique une série de contraintes financières et

(27) <https://press.Actiris.be/le-marche-de-lemploi-bruxellois-se-feminise-mais-avec-encore-des-inegalites-importantes>
P. 20, Chiffres clés 2021, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/chiffres-cles-2021>



Verrassend is de grote aanwezigheid van deze vrouwen, vooral die met een gezinslast. Uit verschillende studies blijkt immers dat vrouwen over minder financiële middelen beschikken dan mannen⁽²⁷⁾. « Bovendien is het voor eenpersoonsgezinnen, naast een beperkt budget, moeilijk om aan een project te beginnen dat tijd en energie vergt, wanneer ze de mentale en dagelijkse last van het huishouden en de zorg voor de kinderen al alleen moeten dragen. ». In deze context is het verrassend dat deze groep meer bereid is om aan werken te beginnen die soms aanzienlijke financiële middelen vergen.



Een verklaring zou zijn dat woningen met een prijs die toegankelijk is voor eenoudergezinnen of alleenstaanden met vaak beperkte financiële middelen, meestal vrij ingrijpende werken vereisen waarvoor een vrij groot budget nodig is.

De « groene lening », die uitsluitend bedoeld is om werken ter verbetering van de energieprestatie van de woning te financieren tegen een uiterst lage rente, komt aan deze vraag tegemoet.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De groene lening is een vorm van hypothecair krediet dat gepaard gaat met een vrij omslachtige reeks financiële

(27) <https://press.Actiris.be/meer-vrouwen-op-de-brusselse-arbeidsmarkt-maar-ongelijkheid-blijft>
P. 20, Kerncijfers 2021, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/kerncijfers-2021>

administratives relativement lourdes au regard de son montant moyen, ce qui demeure un frein à son développement. Le lancement du crédit unique « ECORENO » prévu pour août 2022, sous forme hypothécaire ou à la consommation, à un taux de 0 % ou 1 % selon la catégorie des revenus du ménage, devrait permettre de faire évoluer le « Prêt Vert bruxellois » vers un crédit plus souple et abordable. Ce crédit sera destiné à financer les travaux de rénovation et d'amélioration de la performance énergétique. Ce dispositif devrait être encore plus accessible aux ménages avec peu de ressources financières.

Par ailleurs, la récolte de données genrées concernant l'« ECORENO » sera mis en place et s'étendra à d'autres variables tels que l'âge des emprunteuses et emprunteurs ou encore le type de revenus. Cela permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les tranches de population ayant bénéficié d'un crédit du Fonds.

Étape 4 : plan d'action

- Lancement du crédit unique « ECORENO », courant 2022.
- Mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge ».

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

III. 26. HUB.BRUSSELS

AB 02 002 08 01 1211

Intitulé : Stimulation de l'environnement - frais de fonctionnement

Direction concernée : OAA2 Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (agissant sous la dénomination commerciale hub.brussels)

Processus ou politique : Economie

Personnes responsables :

- Coordinatrice de genre : Martine BOURGUIGNON, Département Gouvernance, mbourguignon@hub.brussels
- Coordinateur gender budgeting : Jean-Marc VANHILLE, Département Gouvernance, jmvanhille@hub.brussels

en administratieve verplichtingen, die een rem blijven op de ontwikkeling ervan. De lancering van het enkel krediet « ECORENO », gepland voor augustus 2022, in de vorm van een hypotheckair krediet of een consumentenkrediet tegen een rentevoet van 0 % of 1 %, afhankelijk van de inkomenscategorie van het gezin, moet de « Brusselse Groene Lening » doen evolueren tot een meer flexibel en betaalbaar krediet. Dit krediet zal bestemd zijn voor de financiering van renovatiewerken en werken voor de verbetering van de energieprestatie. Deze voorziening zou nóg toegankelijker moeten zijn voor gezinnen met weinig financiële middelen.

Bovendien zullen gendergegevens in verband met « ECORENO » worden verzameld en uitgebreid tot andere variabelen, zoals de leeftijd van de ontleensters en ontleeners of het soort inkomen. Dit zal een beter inzicht geven in de bevolkingsgroepen die een krediet van het Fonds kregen toegekend.

Fase 4 : actieplan

- Lancering van het enkel krediet « ECORENO » in de loop van 2022.
- Invoering van een jaarlijkse monitoring van de gezinnen die hulp van het Fonds hebben gekregen en die welke de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten : « soort gezin », « aantal kinderen in het gezin », « bedrag van het inkomen », « soort inkomen », « leeftijd ».

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

III. 26. HUB.BRUSSELS

BA 02 002 08 01 1211

Titel : Stimulering van de economische omgeving - werkingskosten

Betrokken directie : ABI2 Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (dat optreedt onder de handelsnaam hub.brussels)

Proces of Politiek : Economie

Verantwoordelijke personen :

- Gender coördinatrice : Martine BOURGUIGNON, Departement Governance, mbourguignon@hub.brussels
- Gender budgeting coördinator : Jean-Marc VANHILLE, Departement Governance, jmvanhille@hub.brussels

- Correspondant budgétaire : Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

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

Les mémentos d'utilisation du CRM prévoient que :

- Chaque service individuel pour les bénéficiaires de conseil ou d'accompagnement encodé dans le CRM devra être caractérisé par le genre du contact associé ;
- Chaque participant à une action collective encodée dans le CRM devra être caractérisé par le genre du contact associé ;
- Le profil de l'entreprise pourra aussi être généré d'après la base de données initiale du CRM de l'Agence et de toutes les structures coordonnées par l'Agence. Trois possibilités pour la personne de référence restent ouvertes :
 - Genre du dirigeant de l'entreprise selon les statuts renseignés par la Banque Carrefour ;
 - Genre du représentant de l'entreprise dans la convention qui la lie à hub.brussels ;
 - Genre du bénéficiaire du service.

Les répondants aux enquêtes de satisfaction des services de hub.brussels seront également caractérisés par le genre.

Dans la pratique, la liaison directe des opérations avec un contact n'est pas encore systématique dans le CRM. Les données quantitatives ne sont donc pas toujours complètes au niveau du genre.

Le genre du contact lié peut aussi être N, sans indication de la proportion dans laquelle cela correspond à une réelle volonté du contact ou simplement une absence de choix de la part de l'accompagnateur. L'introduction de la valeur X dans la liste déroulante permettrait peut-être de clarifier ce point.

Étape 2 : analyse

Clustering

Un cluster est un réseau interconnecté d'entreprises et d'institutions actives dans un même domaine au sein d'un écosystème et situées dans une même zone géographique. Son rôle est d'aider les entreprises à se développer au bénéfice du territoire (emploi, durabilité).

- Budgettaire correspondant : Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

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

De CRM-handleidingen bepalen dat :

- Elke individuele dienst voor de begunstigden van advies of van ondersteuning die in het CRM is ingevoerd, moet worden gekenmerkt door het gender van de geassocieerde contactpersoon ;
- Elke deelnemer aan een collectieve actie gecodeerd in het CRM moet worden gekenmerkt door het gender van de geassocieerde contactpersoon ;
- Het bedrijfsprofiel kan ook worden gegendeerd volgens de initiële database van het CRM van het Agentschap en alle structuren die door het Agentschap worden gecoördineerd. Voor de contactpersoon blijven drie mogelijkheden open :
 - Gender van de bedrijfsleider volgens de statuten op de Kruispuntbank ;
 - Gender van de vertegenwoordiger van het bedrijf in de overeenkomst tussen het bedrijf en hub.brussels ;
 - Gender van de begunstigde van de dienst.

De respondenten van de tevredenheidsenquêtes van hub.brussels zullen ook door gender gekarakteriseerd worden.

In de praktijk is de directe koppeling van bewerkingen met een contactpersoon nog niet systematisch in het CRM. Kwantitatieve gegevens zijn dus niet volledig op genderniveau.

Het gender van het verbond contact kan ook N zijn, zonder indicatie van de verhouding waarin dit overeenkomt met een reële wil van de contactpersoon of gewoon met een gebrek aan keuze van de begeleider. Misschien zou het invoeren van de X-waarde in de vervolgkeuzelijst dit punt verduidelijken.

Fase 2 : analyse

Clustering

Een cluster is een netwerk van ondernemingen en instellingen die actief zijn in een bepaald ecosysteem, in hetzelfde domein en in hetzelfde geografische gebied. De rol van de cluster is om ondernemingen te helpen zich te ontwikkelen ten voordele van het grondgebied (werkgelegenheid, duurzaamheid).

Les 6 clusters de hub.brussels et leurs secteurs sont :

- ecobuild : construction et rénovation durables
- circlemade : entrepreneuriat circulaire
- hospitality : tourisme, événementiel et culture
- lifetech : secteur de la santé
- screen devenu play : audio-visuel
- software : ICT

De 6 clusters van hub.brussels en hun sectoren zijn :

- ecobuild.brussels : duurzame bouw en renovatie
- circlemade : circulaire ondernemerschap
- hospitality : toeristische, evenementen- en culturele sector
- lifetech : gezondheidssector
- screen - nu play : audiovisueel
- software : ICT

2021	M		F		F-M		N		/		T
	— M		— V		— V-M						
ecobuild	162	80%	33	16%	1	0%	5	2%	2	1%	203
circlemade	36	46%	38	49%	0	0%	3	4%	1	1%	78
hospitality	41	59%	25	36%	0	0%	3	4%	0	0%	69
lifetech	76	70%	15	14%	2	2%	16	15%	0	0%	109
screen	128	81%	15	9%	5	3%	9	6%	1	1%	158
software	107	79%	16	12%	0	0%	12	9%	0	0%	135
Clusters	550	73%	142	19%	8	1%	48	6%	4	1%	752

Nous constatons que la proportion d'entrepreneuses est très variable entre secteurs couverts par les clusters.

Avec 49 %, la parité est atteinte dans le cluster circlemade et le pourcentage de 36 % du cluster hospitality est supérieur à la proportion générale d'indépendantes qui était de 29 % en 2021 sur la base des chiffres de l'Inasti.

Au total et dans les 4 autres clusters, le pourcentage d'entrepreneuses est (très) inférieur à cette moyenne.

Il est compliqué de faire des comparaisons sectorielles avec le marché parce que les périmètres des clusters ne correspondent pas à la classification NACE-BEL.

Au niveau du marché, on trouve seulement des analyses ponctuelles, qui ne se basent pas toujours sur des données publiées.

Aucune action particulière de gendermainstreaming n'est actuellement prévue au niveau des clusters.

Artisanat

Développer et soutenir l'artisanat bruxellois est une des mesures de la Shifting Economy.

Le soutien à l'artisanat est aussi une des priorités définies dans le Plan d'Action 2022 de hub.brussels.

We merken op dat het aandeel vrouwelijke ondernemers sterk varieert tussen clusters.

Met 49 % wordt pariteit behaald in het circlemade cluster en is het percentage van 36 % van het hospitality cluster hoger dan het algemene aandeel vrouwelijke zelfstandigen dat in 2021 op basis van RSVZ-cijfers 29 % bedroeg. In totaal en in de overige 4 clusters ligt het percentage vrouwelijke ondernemers (ver) onder dit gemiddelde.

Het is ingewikkeld om sectorale vergelijkingen met de markt te maken omdat de perimeters van de clusters niet overeenkomen met de NACE-BEL-classificatie.

Op marktniveau, zijn er alleen ad-hoc analyses, die niet altijd gebaseerd zijn op gepubliceerde gegevens.

Op clusterniveau is er momenteel geen specifieke gendermainstreaming-actie gepland.

Ambachten

Ontwikkeling en ondersteuning van Brusselse ambachten is een van de maatregelen van de Shifting Economy.

Steun voor ambachten is ook een van de prioriteiten die zijn vastgelegd in het actieplan 2022 van hub.brussels.

Een bestaande referentie is de wettelijke erkenning van de vakman door de FOD Economie. Uit de gids van

Une référence existante est la reconnaissance légale de l'artisan.e par le SPF Économie. De l'annuaire des artisan.e.s reconnu.e.s, nous avons repris les entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale bénéficiant de la reconnaissance en 2021.

erkende ambachtslieden hebben we de bedrijven van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overgenomen die in 2021 van erkenning genieten.

2021	M — M		F — V		F-M — V-M		N		/		T
Artisan.e.s recon- nu.e.s – Erkende ambachtslieden	54	47%	50	43%	10	9%	0	0%	1	1%	115

Nous constatons que la parité (sur la base du sexe légal des dirigeants) est presque atteinte.

Une autre initiative au niveau national est la « Vitrine de l'Artisan » qui, pour son édition 2022, est devenue la « Vitrine de l'Artisane ».

<https://www.lavitrinedelartisan.com/concours>

Sensibilisation

La sensibilisation comprend en base un volet de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin.

Les actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin ont clairement une dimension genrée avec un objectif de stimuler les femmes à entreprendre, mais aussi de conscientiser l'écosystème de l'entrepreneuriat bruxellois sur les enjeux d'une meilleure représentation des femmes dans l'entrepreneuriat.

Ces actions comprennent l'organisation d'événements dédié aux entrepreneuses, des activités mettant en avant l'entrepreneuriat féminin à l'international, et la participation à l'appel à projets dédié à l'entrepreneuriat féminin : Women in business 2022.

<https://hub.brussels/fr/blog/lesprit-dentreprise-au-feminin/>

<https://economie-emploi.brussels/news-appel-a-projets-women-in-business-2022>

En 2021, une enquête sur l'impact de la crise du Covid-19 a été organisée auprès des entrepreneuses bruxelloises.

<https://hub.brussels/fr/blog/enquete-Covid-19-entrepreneuses-bruxelloises-quel-impact/>

We zien dat pariteit (op basis van het wettelijke geslacht van de leiders) bijna bereikt is.

Een ander initiatief op nationaal niveau is de " Ambacht in de Kijker » die voor zijn editie van 2022 de " Ambachtsvrouw in de Kijker » is geworden.

<https://www.lavitrinedelartisan.com/wedstrijd>

Sensibilisering

Bewustmaking omvat een component om het bewustzijn van vrouwelijk ondernemerschap te vergroten.

Acties om het bewustmaking van vrouwelijk ondernemerschap te vergroten, hebben duidelijk een genderdimensie met als doel vrouwen te stimuleren om te ondernemen, maar ook om het Brusselse ecosysteem van ondernemerschap bewust te maken van de uitdagingen van een betere vertegenwoordiging van vrouwen in het ondernemerschap.

Deze acties omvatten de organisatie van evenementen gewijd aan vrouwelijke ondernemers, activiteiten die het ondernemerschap van vrouwen internationaal benadrukken en deelname aan de oproep voor projecten gewijd aan vrouwelijk ondernemerschap : Women in business 2022.

<https://hub.brussels/nl/blog/ondernemen-met-de-vrouwelijke-touch/>

<https://economie-werk.brussels/news-projectoproep-women-in-business-2022>

In 2021 werd een onderzoek georganiseerd over de impact van de Covid-19-crisis onder Brusselse ondernemers.

<https://hub.brussels/nl/blog/impact-van-Covid-19-op-de-brusselse-vrouwelijke-ondernemers/>

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

Pour améliorer la qualité de l'analyse quantitative, il faut profiter du développement et de l'implémentation du CRM régional chez hub pour obtenir une avancée décisive dans la détermination du genre des contacts liés aux opérations.

Clustering

Des moyens doivent être mis en œuvre pour améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos clusters pour les entrepreneuses, en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les femmes dans les secteurs couverts.

Artisanat

La crise de la Covid-19 et maintenant la crise économique ont accentués le besoin de soutenir l'artisanat et de permettre ainsi de relancer ou même de ne pas arrêter les activités.

L'objectif est de valoriser et pérenniser l'artisanat bruxellois où les entrepreneuses sont bien représentées.

Sensibilisation

Des programmes de sensibilisation thématique renforcés seront développés, afin de faire de l'entrepreneuriat un levier d'émancipation accessible à toutes et tous sans distinction de genre, de catégorie sociale ou de conviction.

Étape 4 : plan d'action

Dans le nouveau CRM, nous veillerons à avoir des encodages plus complets de manière à améliorer la qualité des données pour avoir une meilleure mesure du genre de nos clients.

Clustering

Nous travaillerons avec les responsables du clustering pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services pour les entrepreneuses en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les entrepreneuses.

Nous travaillerons également avec eux à la mise en place d'une visibilité accrue des entrepreneuses pour toutes les actions collectives organisées par les clusters.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Om de kwaliteit van de kwantitatieve analyse te verbeteren, is het noodzakelijk om te profiteren van de ontwikkeling en implementatie van de regionale CRM at hub om een beslissende vooruitgang te boeken bij het bepalen van het geslacht van contacten met betrekking tot operaties.

Clustering

Er moeten middelen worden ingezet om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze clusters voor ondernemers te verbeteren, met het oog op het verminderen van genderongelijkheid en het vergroten van het bewustzijn van vrouwelijke ondernemers in de betrokken sectoren.

Ambachten

De Covid-19-crisis en nu de economische crisis hebben de noodzaak om ambachten te ondersteunen en zo het mogelijk te maken om activiteiten te herstarten of zelfs niet te stoppen, benadrukt.

Het doel is om Brusselse ambachten te promoten en te bestendigen waar vrouwelijke ondernemers goed vertegenwoordigd zijn.

Sensibilisering

Er zullen versterkte thematische bewustmakingsprogramma's worden ontwikkeld om ondernemerschap een hefboom van emancipatie te maken voor iedereen, zonder onderscheid naar geslacht, sociale categorie of overtuiging.

Fase 4 : actieplan

In het nieuwe CRM zullen we ervoor zorgen dat we completere coderingen hebben om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren om een betere meting van het soort klanten te hebben.

Clustering

We zullen samenwerken met clusteringleiders om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze diensten voor ondernemers te verbeteren met het oog op het verminderen van genderongelijkheid en het vergroten van het bewustzijn onder vrouwelijke ondernemers.

We zullen ook met hen samenwerken om ondernemers meer zichtbaarheid te geven voor alle collectieve acties die door de clusters worden georganiseerd.

Artisanat

Nous travaillerons avec les responsables du plan de soutien à l'artisanat pour y intégrer l'aspect gendermainstreaming.

Sensibilisation

Nous veillerons à ce que la sensibilisation des femmes à l'entrepreneuriat soit bien présente dans les programmes prévus.

Étape 5 : suivi et monitoring

Les données quantitatives seront rapportées régulièrement de manière à contrôler l'amélioration de leur complétude et de leur exactitude.

La progression vers la parité des genres sera mesurée par rapport aux seuils fixés. Les actions spécifiques feront l'objet d'une évaluation (taux de participation, taux de satisfaction).

L'intégration du gender mainstreaming dans le plan d'action sera vérifiée.

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

Allocation budgétaire n° : AB 02 004 08 01 1211

Intitulé : Actions de promotion de la politique du commerce extérieur - frais de fonctionnement

Allocation budgétaire n° : AB 02 007 08 01 1211

Intitulé : Attraction des investissements étrangers - frais de fonctionnement

Le projet de CRM régional a été postposé. Les mesures pour avoir des encodages plus complets en matière de genre ont donc dû être reportées sur le CRM existant.

Des outils de monitoring des encodages ont été développés de manière à avoir une vue globale sur les données manquantes.

Ces outils seront mis à disposition des équipes et des responsables pour qu'ils puissent vérifier leur travail et compléter les données.

La présence féminine dans les secteurs couverts par les clusters a été analysée dans la présente fiche 2022. Le plan

Ambachten

We zullen samenwerken met de verantwoordelijken voor het ondersteuningsplan voor ambachten om het gendermainstreaming-aspect te integreren.

Sensibilisering

We zullen ervoor zorgen dat het bewustmaking van vrouwen over ondernemerschap goed vertegenwoordigd is in de geplande programma's

Fase 5 : opvolging en monitoring

Kwantitatieve gegevens zullen regelmatig worden gerapporteerd om de verbetering van hun volledigheid en nauwkeurigheid te controleren.

De vooruitgang in de richting van gendergelijkheid zal worden afgemeten aan de vastgestelde drempels. Specifieke acties zullen worden geëvalueerd (participatieraad, tevredenheidspercentage).

De integratie van gendermainstreaming in het actieplan zal worden geverifieerd.

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

Budgettaire allocatie (nummer) : AB 02 004 08 01 1211

Titel : Promotieacties voor het beleid van de buitenlandse handel – werkingskosten

Budgettaire allocatie (nummer) : AB 02 007 08 01 1211

Titel : Aantrekken van buitenlandse investeringen - werkingskosten

Het regionale CRM-project is uitgesteld. Maatregelen om vollediger geslachts coderingen te hebben, moesten daarom worden overgedragen naar het bestaande CRM.

Er zijn coderingsmonitoringtools ontwikkeld om een globaal beeld te hebben van de ontbrekende gegevens.

Deze tools worden beschikbaar gesteld aan teams en managers, zodat ze hun werk kunnen verifiëren en de gegevens kunnen aanvullen.

De aanwezigheid van vrouwen in de sectoren die onder de clusters vallen, is geanalyseerd in deze fiche van 2022.

d'action déterminé à ce niveau va permettre de travailler en amont, comme cela était prévu, sur les actions à l'international organisées pour les membres des clusters.

Au premier semestre, le niveau global de participation des entrepreneuses aux événements internationaux de 24 % reste encore inférieur à la proportion générale d'indépendantes qui était de 29 % en 2021, sur la base des chiffres de l'Inasti.

Cependant, leur intérêt est suscité par des initiatives pour améliorer la visibilité de nos services. Par exemple l'Académie du 1819 a organisé une rencontre avec la BU Export. Il n'y a certes eu que très peu de participant.e.s, mais 3 femmes sur les 7, soit 43 %.

Pour la partie Invest, le projet prioritaire du guichet unique va permettre d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services pour les entrepreneurs et entrepreneuses.

III. 27. Actiris

AB 02.006.27.01.4322

AB 02.006.34.01.3300

AB 02.006.38.01.3132

AB 02.006.42.01.4524

Mission 2 : chèques pour les demandeurs d'emploi afin d'améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi

Subventions de fonctionnements aux communes et CPAS : 80.000,00

Subventions de fonctionnements aux associations privées : 3.133.000,00

Subventions de fonctionnements aux entreprises privées : 2.739.000,00

Transfert de revenus à d'autres groupes institutionnels – Français : 2.690.000,00

Het actieplan dat op dit niveau wordt vastgesteld, zal het mogelijk maken om, zoals gepland, stroomopwaarts te werken aan de internationale acties die voor de leden van de clusters worden georganiseerd.

In de eerste helft van het jaar is het totale niveau van deelname van vrouwelijke ondernemers aan internationale evenementen van 24 % nog steeds lager dan het algemene aandeel zelfstandige vrouwen dat in 2021 29 % bedroeg, op basis van RSVZ-cijfers.

Hun interesse wordt echter aangewakkerd door initiatieven om de zichtbaarheid van onze diensten te verbeteren. Zo organiseerde de Academie van 1819 een bijeenkomst met de BU Export. Er waren zeker heel weinig deelnemers, maar 3 vrouwen van de 7, of 43 %.

Voor het onderdeel Invest zal het prioritaire project van het éénloketsysteem de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze diensten voor ondernemers verbeteren.

III. 27. Actiris

BA 02.006.27.01.4322

BA 02.006.34.01.3300

BA 02.006.38.01.3132

BA 02.006.42.01.4524

Opdracht 2 : Cheques aan de werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren

Werkingsstoelagen aan gemeenten en OCMW's : 80.000,00

Werkingsstoelagen aan privéverenigingen : 3.133.000,00

Werkingsstoelagen aan privéondernemingen : 2.739.000,00

Inkomensoverdrachten aan andere institutionele groepen Franse Gemeenschap : 2.690.000,00

Programme 006 – chèques pour les demandeurs d'emploi afin d'améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi

Programma 006: cheques aan de werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren

Partenariats publics		Partenariats privés	
Publieke partnerships		Private partnerships	
<ul style="list-style-type: none"> – Chèques langues CVO* / – Taalcheques CVO* – Chèques langues Promotion Sociale* / – Taalcheques volwassenen-onderwijs* – Chèques langues orientés métiers* / – Taalcheques beroepsgericht aanbod* – Chèques TIC Office Promotion sociale / – ICT-cheques Office sociale promotie <p><small>*Regroupés sous la catégorie « chèques langues projet professionnel ». / Gehegroepeerd in de categorie « taalcheques beroepsproject ».</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> – AB 02.006.27.01.43.22 : Subventions de fonctionnement aux communes et CPAS : 80.000,00 / BA 02.006.27.01.43.22: Werkingstoelagen aan gemeenten en OCMW's: 80.000,00 – AB 02.006.42.01.45.24 : Transfert de revenus à d'autres groupes institutionnels – Français : 2.690.000,00 / BA 02.006.42.01.45.24: Inkomens-overdrachten aan andere institutionele groepen - Franse Gemeenschap: 2.690.000,00 	<ul style="list-style-type: none"> – Chèques langues transition vers l'emploi / Taalcheques doorstroming naar werk – Chèques langues matching / Taalcheques matching – Chèques TIC offre spécifique / ICT-cheques specifiek aanbod – Chèques TIC orientés métiers / ICT-cheques beroepsgericht aanbod – Chèques TIC suite Office à la carte / ICT-cheques Office à la carte 	<ul style="list-style-type: none"> – AB 02.006.34.01.33.00 : Subventions de fonctionnement aux associations privées : 3.133.00,00€ / BA 02.006.34.01.33.00: Werkingstoelagen aan privéverenigingen: 3.133.00,00 – AB 02.006.38.01.31.32 : Subventions de fonctionnement aux entreprises privées : 2.739.000,00 / BA 02.006.38.01.31.32: Werkingstoelagen aan privéondernemingen: 2.739.000,00
Total / Totaal	2.770.000,00 €	Total	5.872.000,00 €
Total programme 006 / Totaal programma 006:		8.642.000 €	

Direction concernée : Direction Partenariat Programmes Emploi

- Personnes responsables : Jean-François MOTTINT - Gestionnaire de projets de partenariats – Service projets de partenariats, jfmottint@Actiris.be

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

Les chèques couverts dans ce programme ont comme objectif de permettre aux chercheurs d'emploi de suivre de formations spécialement orientées vers l'amélioration des compétences linguistiques et digitales. La question du développement de ces compétences doit garder une place importante dans les dispositifs d'accompagnement et doit aller de pair avec le renforcement de l'offre de formation.

Les conditions d'octroi des chèques sont les suivantes : avoir entre 18 et 65 ans, être domicilié dans la Région de Bruxelles-Capitale, être inscrit en tant que chercheur d'emploi inoccupé ou en chômage temporaire, avoir un objectif professionnel défini et chercher activement un emploi.

Données statistiques

Sur la base du profil des bénéficiaires de chèques sur la période 01/01/2020-31/01/2022

Betrokken directie : directie Partnership Tewerkstellingsprogramma's

- Verantwoordelijken : Jean-François MOTTINT - beheerder partnershipprojecten – dienst Private Partnershipprojecten, jfmottint@Actiris.be

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

De cheques van dit programma hebben tot doel de werkzoekenden toegang te bieden tot opleidingen die specifiek gericht zijn op de verbetering van hun taal- en digitale vaardigheden. In de begeleidingsvoorzieningen moet de ontwikkeling van deze vaardigheden een belangrijke plaats blijven innemen, en samengaan met een versterking van het opleidingsaanbod.

De toekenningsvoorwaarden van de cheques zijn : tussen 18 en 65 jaar oud zijn, gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende of in tijdelijke werkloosheid gesteld zijn, een beroepsdoel hebben bepaald en actief naar werk zoeken.

Statistische gegevens

Op basis van het profiel van de begunstigden van de cheques over de periode 01.01.2020-31.01.2022.

Partenaires publics

1. Chèques langues projet professionnel

	Nombre CE	%
Féminin	3557	66,95%
Masculin	1756	33,05%
Total	5313	100,00%

2. Chèques TIC Office Promotion Sociale

	Nombre CE	%
Féminin	261	69,79%
Masculin	113	30,21%
Total	374	100,00%

Partenaires privés

3. Chèques langues transition vers l'emploi

	Nombre CE	%
Féminin	1715	64,52%
Masculin	943	35,48%
Total	2658	100,00%

4. Chèques langues matching

	Nombre CE	%
Féminin	626	59,56%
Masculin	425	40,44%
Total	1051	100,00%

5. Chèques TIC Offre spécifique

	Nombre CE	%
Féminin	1254	62,54%
Masculin	751	37,46%
Total	2005	100,00%

6. Chèques TIC offre orientée métiers

	Nombre CE	%
Féminin	570	63,40%
Masculin	329	36,60%
Total	899	100,00%

7. Chèques TIC suite Office à la carte

	Nombre CE	%
Féminin	285	74,80%
Masculin	96	25,20%
Total	381	100,00%

Étape 2 : analyse

Globalement les femmes sont plus représentées en tant que bénéficiaires des chèques toutes catégories confondues. Le taux de bénéficiaires femmes est particulièrement élevé pour les catégories « TIC suite Office à la carte »

Publieke partners

1. Taalcheques beroepsproject

	Aantal WZ	%
Vrouwen	3557	66,95 %
Mannen	1756	33,05 %
Totaal	5313	100,00 %

2. ICT-cheques Office sociale promotie

	Aantal WZ	%
Vrouwen	261	69,79 %
Mannen	113	30,21 %
Totaal	374	100,00 %

Privépartners

3. Taalcheques doorstroming naar werk

	Aantal WZ	%
Vrouwen	1715	64,52 %
Mannen	943	35,48 %
Totaal	2658	100,00 %

4. Taalcheques matching

	Aantal WZ	%
Vrouwen	626	59,56 %
Mannen	425	40,44 %
Totaal	1051	100,00 %

5. ICT-cheques specifiek aanbod

	Aantal WZ	%
Vrouwen	1254	62,54 %
Mannen	751	37,46 %
Totaal	2005	100,00 %

6. ICT-cheques beroepsgericht aanbod

	Aantal WZ	%
Vrouwen	570	63,40 %
Mannen	329	36,60 %
Totaal	899	100,00 %

7. ICT-cheques Office à la carte

	Aantal WZ	%
Vrouwen	285	74,80 %
Mannen	96	25,20 %
Totaal	381	100,00 %

Fase 2 : analyse

Globaal gezien zijn de vrouwen het sterkst vertegenwoordigd onder de begunstigden van de cheques (alle categorieën samen). Het percentage vrouwelijke begunstigden ligt vooral hoog in de categorieën 'ICT-cheques

74,80 %, « TIC Office Promotion Sociale » avec 69,79 % de et l'ensemble de chèques langues « projet professionnel » avec 66,95 % de bénéficiaires femmes.

Le taux de femmes bénéficiaires des chèques progresse au cours des dernières années, elles représentaient déjà environ 61 % des bénéficiaires des chèques TIC et langues en 2015. Malgré ces progressions, il est important de signaler que les hommes et les femmes ne sont pas répartis de la même façon dans le domaine des compétences numériques/digitales. Selon une étude de View.Brussels de 2020, dans l'offre de formation les lignes de produits « Informatique » et « Industries graphiques » comptent une majorité d'hommes, tandis que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la ligne de produits « Communicative »⁽²⁸⁾.

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

Pour produire une analyse plus fine des effets positifs de l'utilisation des chèques, il peut être utile de connaître le niveau ou degré de compétences qui est développé suite aux formations (langues ou numériques). L'objectif n'est pas uniquement d'évaluer les proportions d'hommes et femmes qui bénéficient de la mesure, mais également les effets que cela produit dans les deux groupes.

Il est toujours nécessaire de sensibiliser au besoin d'acquérir et développer des compétences tout au long du parcours professionnel (et du parcours de recherche d'emploi), et de renforcer le caractère continu du besoin de développer et mettre en jour ses compétences linguistiques et numériques/digitales. Une attention particulière peut être donnée au secteur de l'informatique sans distinction du domaine.

Dans tous les cas, il est utile d'analyser les freins et obstacles de poursuivre le développement de ces compétences pour essayer de toucher un public plus large. Dans le cas des femmes, les stéréotypes de genre présents dans le domaine de la formation peuvent constituer un frein.

Étape 4 : plan d'action

- Améliorer le flux des données pour avoir plus de précisions sur le niveau de compétence développée au travers des formations financées par les chèques.
- Donner plus de visibilité à la présence des femmes dans les secteurs TIC pour attirer un public plus large.

(28) Ceci comprends par exemple la gestion et publication des sites web, le domaine vidéo numérique, etc.

Office à la carte' (74,80 % vrouwelijke begunstigden), 'ICT-cheques Office sociale promotie' (69,79 %) en alle taalcheques 'beroepsproject' (66,95 %).

Het percentage vrouwelijke begunstigden van de cheques neemt de laatste jaren toe. In 2015 vertegenwoordigden ze al ongeveer 61 % van de begunstigden van de ICT- en taalcheques. Ondanks deze vooruitgang moeten we erop wijzen dat mannen en vrouwen niet op dezelfde manier zijn verdeeld binnen het domein van de digitale vaardigheden. Volgens een studie van view.brussels uit 2020 tellen binnen het opleidingsaanbod de productlijnen Informatica en Grafische industrie een meerderheid aan mannen, terwijl de vrouwen talrijker zijn in de productlijn Communicatiewetenschappen⁽²⁸⁾.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Om tot een fijnmazigere analyse van de positieve effecten van het gebruik van de cheques te komen, kan het nuttig zijn te weten tot welk niveau/welke graad de vaardigheden worden ontwikkeld via de (taal- of digitale) opleidingen. Het doel is niet alleen om de verhouding te kennen van het aantal mannen en vrouwen dat van de maatregel gebruikmaakt, maar ook om te weten welke effecten dit teweegbrengt in beide groepen.

Er moet blijvend op worden gewezen dat de verwerving en de ontwikkeling van vaardigheden gedurende het volledige beroepstraject (en het traject van de zoektocht naar werk) noodzakelijk blijft, en de nadruk moet liggen op het permanente karakter van de behoefte aan ontwikkeling en verbetering van de taal- en digitale vaardigheden. Daarbij kan bijzondere aandacht worden geschonken aan de sector van de informatica, ongeacht het domein.

In een poging om een breder publiek te bereiken, is het in elk geval nuttig om de belemmeringen en obstakels te analyseren die mensen ervan weerhouden deze vaardigheden verder te ontwikkelen. In het geval van vrouwen kunnen de gendergebonden stereotypen die in het opleidingsdomein leven een belemmering vormen.

Fase 4 : actieplan

- De gegevensstroom verbeteren om over duidelijkere informatie te beschikken m.b.t. het competentieniveau dat wordt ontwikkeld dankzij de door de cheques gefinancierde opleidingen.
- Meer zichtbaarheid geven aan de aanwezigheid van vrouwen in de ICT-sectoren om een breder publiek aan te trekken.

(28) Dit omvat bijvoorbeeld het beheer en de publicatie van websites, digitale video-technologie enz.

- Prendre en compte l'intersectionnalité pour croiser différentes données et évaluer le programmes sous d'autres angles (origine des bénéficiaires, niveau d'études, âge, durée d'inoccupation).

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring des données avec plus de caractéristiques
- Suivi de l'offre de formation orientée vers les besoins actuels
- Suivi du monitoring des différents types de chèques pour identifier l'attractivité de chaque catégorie en vue d'une utilisation optimale du budget.

AB 07.001.27.01.43.22

AB 07.001.27.02.43.52

AB 07.002.34.01.33.00

AB 07.002.42.02.45.24

AB 07.002.42.03.45.25

AB 07.003.27.01.43.40

AB 07.003.34.01.33.00

AB 07.003.42.02.45.24

AB 07.003.42.03.45.25

Mission 7 : Mise à l'emploi des demandeurs d'emploi via des postes de travail subventionnés

Programme 001 – ACS pouvoir locaux (AR 474)

Subventions de fonctionnement aux communes : 7.152.000,00

Subventions de fonctionnement aux CPAS : 232.000,00

Programme 002 – ACS – loi programme 1989 – prime de base

Subventions de fonctionnement aux associations privées : 535.000,00

Transferts de revenus à la Communauté française : 413.000,00

Transferts de revenus à la Communauté flamande : 174.000,00

Programme 003 – ACS – loi programme 1989 – prime majorée

Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs : 5.712.000,00

Subventions de fonctionnement aux associations privées : 154.800.000,00

Transferts de revenus à la Communauté française : 16.877.000,00

Transferts de revenus à la Communauté flamande : 5.495.000,00

- Rekening houdend met de intersectionaliteit, verschillende gegevens kruisen en het programma vanuit andere invalshoeken evalueren (origine van de begunstigen, opleidingsniveau, leeftijd, werkloosheidsduur).

Fase 5 : opvolging en monitorin

- Monitoring van de gegevens op basis van een groter aantal kenmerken ;
- Opvolging van het opleidingsaanbod dat op de huidige behoeften is gericht ;
- Opvolging van de monitoring van de verschillende types cheques om de aantrekkelijkheid van elke categorie te achterhalen, met het oog op een optimaal gebruik van het budget.

BA 07.001.27.01.43.22

BA 07.001.27.02.43.52

BA 07.002.34.01.33.00

BA 07.002.42.02.45.24

BA 07.002.42.03.45.25

BA 07.003.27.01.43.40

BA 07.003.34.01.33.00

BA 07.003.42.02.45.24

BA 07.003.42.03.45.25

Opdracht 7 : Tewerkstelling van werkzoekenden door middel van gesubsidieerde arbeidsplaatsen

Programma 001 – Geco's lokale overheden (KB 474)

Werkingsstoelagen aan gemeenten : 7.152.000,00

Werkingsstoelagen aan OCMW's : 232.000,00

Programma 002 – Geco's - programmawet 1989 - basispremie

Werkingsstoelagen aan privéverenigingen : 535.000,00

Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap : 413.000,00

Inkomensoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap : 174.000,00

Programma 003 – Geco's - programmawet 1989 - verhoogde premie

Werkingsstoelagen aan vzw's van de lokale overheden : 5.712.000,00

Werkingsstoelagen aan privéverenigingen : 154.800.000,00

Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap : 16.877.000,00

Inkomensoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap : 5.495.000,00

Direction concernée : Direction Partenariat Programmes Emploi

Personnes responsables :

- DEMOL Christophe, Manager- Gestion Budgétaire, cdemol@Actiris.be

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

Les programmes de mise à l'emploi des agents contractuels subventionnés (ACS) sont destinés aux employeurs du secteur non-marchand (ACS loi-programme) et des communes et CPAS. Les employeurs concernés sont :

- Les ASBL et établissements d'utilité publique, à l'exception des hôpitaux et des institutions publiques de crédit ;
- Les administrations et services de la Communauté flamande, de la Communauté française, de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les établissements publics qui en dépendent ;
- Les administrations et services des Commissions communautaires ainsi que les établissements publics qui en dépendent ;
- Les établissements d'enseignement organisé reconnu ou subventionné par la Communauté flamande ou française ;
- Les sociétés immobilières de service public ;
- Les communes et les CPAS pour ce qui concerne le plan cigogne⁽²⁹⁾

Les conditions d'accès au programme ACS sont les suivantes :

- Soit être inscrit comme chercheur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris et fournir la ou les attestations qui prouvent que la personne correspond aux critères suivants :
 - Avoir été inscrit comme chercheur d'emploi inoccupé pendant 6 mois au moins auprès d'un service public d'emploi d'un État faisant partie de l'Espace économique européen des 12 mois qui précèdent l'engagement
 - Bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale et avoir bénéficié pendant 6 mois au moins d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale au cours des 12 mois qui précèdent l'engagement.

(29) Le plan cigogne vise à la création et subventionnement de places supplémentaires en crèches en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce plan est issu d'un partenariat entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF.

Betrokken directie : directie Partnership Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken :

- DEMOL Christophe - manager - Budgetbeheer, cdemol@Actiris.be

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

De tewerkstellingsprogramma's voor gesubsidieerde contractuelen (geco's) zijn bestemd voor de werkgevers van de non-profitsector (geco-Programmawet) en van de gemeenten en OCMW's. De betrokken werkgevers zijn :

- Vzw's en instellingen van openbaar nut, met uitzondering van ziekenhuizen en openbare kredietinstellingen ;
- Administraties en diensten van de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook de openbare instellingen die hiervan afhangen ;
- Administraties en diensten van de gemeenschapscommissies en de openbare instellingen die hiervan afhangen ;
- Onderwijsinstellingen die door de Vlaamse of Franse Gemeenschap worden georganiseerd, erkend of gesubsidieerd ;
- Openbare vastgoedmaatschappijen ;
- Gemeenten en OCMW's in het kader van het Plan Cigogne⁽²⁹⁾.

De toegangsvoorwaarden van het gecoprogramma zijn :

- Hetzij ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij Actiris en het (de) attest(en) afleveren waaruit blijkt dat men voldoet aan de volgende criteria :
 - ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende gedurende minstens 6 maanden bij een openbare tewerkstellingsdienst van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte in het jaar voorafgaand aan de aanwerving ;
 - recht hebben op maatschappelijke integratie of maatschappelijke hulp en gedurende minstens 6 maanden een leefloon of maatschappelijke hulp hebben ontvangen in het jaar voorafgaand aan de aanwerving.

(29) Het Plan Cigogne beoogt de creatie en de subsidiëring van bijkomende plaatsen in crèches van de Franse Gemeenschap. Dit plan is het resultaat van een partnership tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de FGC.

- Soit être chômeur complet indemnisé ou chercheur d'emploi bénéficiaire du droit à l'intégration sociale et remplir l'une des conditions suivantes :
 - Être âgé de 40 ans au moins
 - Être engagé par un établissement d'enseignement reconnu par la Communauté française et flamande
 - Être engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de 12 ans
 - Être engagé en remplacement d'un agent qui interrompt sa carrière
- Soit être chercheur d'emploi :
 - Dont le droit aux allocations de chômage a été suspendu pour cause de chômage de longue durée : conformément aux articles 80 à 88 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991
 - Présentant un handicap bénéficiant des allocations de remplacement de revenus ou d'intégration (loi relative aux allocations aux personnes handicapées du 27 février 1987)
 - Sportif de haut niveau présenté par une fédération sportive agréée par la Communauté flamande ou la Fédération Wallonie-Bruxelles
- Le chercheur d'emploi doit également être en possession du diplôme requis pour l'exercice de la fonction, et le niveau d'études demandé doit correspondre au diplôme le plus élevé obtenu par le chercheur d'emploi.
- Dans le cas des ASBL, Le chercheur d'emploi ne doit pas faire partie du conseil d'administration de l'association sans but lucratif qui l'engage.

L'objectif de la mesure est de :

- Satisfaire des besoins collectifs du secteur non-marchand
- Favoriser la réinsertion professionnelle des chercheurs d'emploi
- Soutenir les administrations publiques, des ASBL et des sociétés immobilières de service public dans leur fonctionnement.

L'engagement via les programmes ACS sont un soutien nécessaire pour les activités du secteur non-marchand essentielles pour la région.

Données statistiques

Programme 001 : ACS pouvoirs locaux (AR 474)

- Hetzij uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of werkzoekende met recht op maatschappelijke integratie zijn en aan één van de volgende voorwaarden voldoen :
 - minstens 40 jaar oud zijn ;
 - aangeworven worden door een door de Vlaamse of Franse Gemeenschap erkende onderwijsinstelling ;
 - aangeworven worden in een instelling voor de opvang van kinderen jonger dan 12 jaar ;
 - aangeworven worden ter vervanging van een personeelslid in loopbaanonderbreking.
- Hetzij een werkzoekende zijn :
 - die wegens langdurige werkloosheid geen recht meer heeft op een werkloosheidsuitkering overeenkomstig de artikels 80 tot 88 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 ;
 - die een handicap heeft en inkomensvervangende of integratietegemoetkomingen geniet (wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap) ;
 - die topatleet is, voorgedragen door een sportbond erkend door de Vlaamse of de Franse Gemeenschap.
- De werkzoekende moet eveneens in het bezit zijn van het vereiste diploma om de functie uit te oefenen, en het gevraagde opleidingsniveau moet overeenstemmen met het hoogste diploma dat de werkzoekende heeft behaald.
- In het geval van een vereniging zonder winstoogmerk mag de werkzoekende geen deel uitmaken van de raad van bestuur van de vzw die hem tewerkstelt.

Deze maatregel heeft het volgende doel :

- Voldoen aan collectieve behoeften in de non-profitsector ;
- De herinschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt bevorderen ;
- De administraties, vzw's en openbare vastgoedmaatschappijen in hun werking ondersteunen.

De aanwerving via geco-programma's vormt een noodzakelijke ondersteuning voor de activiteiten van de non-profitsector die essentieel zijn voor het gewest.

Statistische gegevens

Programma 001 : Geco's lokale overheden (KB 474)

Nombre de CE par commune	Féminin (nb)	Féminin (%)	Masculin (nb)	Masculin (%)	Total par commune (nb)	Total par commune (%)
0806 COMMUNE DE MOLENBEEK SAINT-JEAN	2	100%	0	0%	2	100%
1063 COMMUNE DE SAINT-GILLES	32	100%	0	0%	32	100%
1246 COMMUNE DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	23	100%	0	0%	23	100%
1479 COMMUNE D'AUDERGHEM	5	100%	0	0%	5	100%
1484 COMMUNE D'ETTERBEEK	15	68%	7	32%	22	100%
1485 COMMUNE D'EVERE	23	96%	1	4%	24	100%
1488 COMMUNE D'UCCLE	10	100%	0	0%	10	100%
1493 COMMUNE DE WOLUWE-SAINTE-LAMBERT	20	91%	2	9%	22	100%
1510 COMMUNE DE BRUXELLES	96	99%	1	1%	97	100%
1517 COMMUNE DE WATERMAEL BOITSFORT	11	85%	2	15%	13	100%
1518 COMMUNE DE WOLUWE-SAINTE-PIERRE	6	100%	0	0%	6	100%
1989 COMMUNE D'ANDERLECHT	39	98%	1	3%	40	100%
1990 COMMUNE DE BERCHEM SAINTE-AGATHE	16	100%	0	0%	16	100%
1991 COMMUNE DE FOREST	16	89%	2	11%	18	100%
1992 COMMUNE DE GANSHOREN	3	100%	0	0%	3	100%
1994 COMMUNE DE JETTE	19	100%	0	0%	19	100%
1995 COMMUNE DE KOEKELBERG	36	92%	3	8%	39	100%
2009 CPAS D'UCCLE	2	100%	0	0%	2	100%
CPAS DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	1	100%	0	0%	1	100%
Total général	375		19		394	

Par somme de prime à payer	Féminin (€)	Féminin (%)	Masculin (€)	Masculin (%)	Total par commune (€)	Total par commune (%)
0806 COMMUNE DE MOLENBEEK SAINT-JEAN	36.111,91 €	100%	€	0%	36.111,91 €	100%
1063 COMMUNE DE SAINT-GILLES	381.753,48 €	100%	€	0%	381.753,48 €	100%
1246 COMMUNE DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	370.561,59 €	100%	€	0%	370.561,59 €	100%
1479 COMMUNE D'AUDERGHEM	89.464,38 €	100%	€	0%	89.464,38 €	100%
1484 COMMUNE D'ETTERBEEK	252.527,88 €	61%	159.656,00 €	39%	412.183,88 €	100%
1485 COMMUNE D'EVERE	243.384,17 €	97%	7.601,91 €	3%	250.986,08 €	100%
1488 COMMUNE D'UCCLE	158.036,63 €	100%	-€	0%	158.036,63 €	100%
1493 COMMUNE DE WOLUWE-SAINTE-LAMBERT	177.469,06 €	83%	36.492,80 €	17%	213.961,86 €	100%
1510 COMMUNE DE BRUXELLES	1.384.573,32 €	99%	17.612,34 €	1%	1.402.185,66 €	100%
1517 COMMUNE DE WATERMAEL BOITSFORT	153.917,52 €	77%	45.515,64 €	23%	199.433,16 €	100%
1518 COMMUNE DE WOLUWE-SAINTE-PIERRE	119.237,94 €	100%	-€	0%	119.237,94 €	100%
1989 COMMUNE D'ANDERLECHT	581.042,95 €	96%	22.808,00 €	4%	603.850,95 €	100%
1990 COMMUNE DE BERCHEM SAINTE-AGATHE	241.447,77 €	100%	-€	0%	241.447,77 €	100%
1991 COMMUNE DE FOREST	293.726,00 €	87%	45.616,00 €	13%	339.342,00 €	100%
1992 COMMUNE DE GANSHOREN	46.186,20 €	100%	-€	0%	46.186,20 €	100%
1994 COMMUNE DE JETTE	217.013,54 €	100%	-€	0%	217.013,54 €	100%
1995 COMMUNE DE KOEKELBERG	245.612,48 €	84%	45.616,00 €	16%	291.228,48 €	100%
2009 CPAS D'UCCLE	31.488,72 €	100%	-€	0%	31.488,72 €	100%
CPAS DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	6.018,00 €	100%	-€	0%	6.018,00 €	100%
Total général	5.029.573,54 €		380.918,69 €		5.410.492,23 €	

Programmes ACS – loi-programme 1989 (prime de base et prime majorée – programmes 002 et 003)

Geco-programma's - programmawet 1989 (basispremie en verhoogde premie - programma's 002 en 003)

Nombre de bénéficiaires par genre et par secteur				Aantal begunstigen volgens geslacht en volgens sector				
Secteur	Féminin (nb)	Féminin (%)	Masculin (nb)	Masculin (%)	Inconnu (nb)	Inconnu (%)	Total par secteur (nb)	
000 Divers	56	57%	42	43%		0,00%	98	
001 Insertion socio-professionnelle	552	52%	503	48%		0,00%	1055	
003 Pédagogique	499	71%	199	28%	1	0,14%	699	
004 Aménagement du territoire et Rén. Urbain	22	49%	23	51%		0,00%	45	
005 Protection de la Nature	18	58%	13	42%		0,00%	31	
006 Coopération au Développement	77	57%	57	43%		0,00%	134	
008 Culture	303	53%	263	46%	1	0,18%	567	
010 Logement Social	104	35%	191	65%		0,00%	295	
011 Soutien Logistique	159	59%	110	41%		0,00%	269	
012 Autre	48	67%	24	33%		0,00%	72	
02A So-méd. : Centre P.M.S.	283	73%	102	26%	1	0,26%	386	
02B So-méd. : Accueil Séjour général	239	58%	171	42%	1	0,24%	411	
02C So-méd. : Accueil Séjour Enfants	1301	89%	153	11%	3	0,21%	1457	
02D So-méd. : Service social	653	67%	320	33%	3	0,31%	976	
02E So-méd. : Service à domicile	306	78%	86	22%	1	0,25%	393	
041 Naissances Multiples	40	98%	1	2%		0,00%	41	
07A IDEAE : Medical	84	79%	23	21%		0,00%	107	
07B IDEAE : Scientifique	33	69%	14	29%	1	2,08%	48	
07C IDEAE : Bibliothèque	87	61%	56	39%		0,00%	143	
07D IDEAE : Coordination	351	67%	170	33%	1	0,19%	522	
07E IDEAE : Politique	19	68%	9	32%		0,00%	28	
07F IDEAE : Socio-Culturel	334	65%	178	35%		0,00%	512	
09A Loisirs : Sports	24	44%	31	56%		0,00%	55	
09B Loisirs : Tourisme	26	67%	13	33%		0,00%	39	
09C Loisirs : Général	109	56%	84	44%		0,00%	193	
Total général	5727	67%	2836	33%	13	0,15%	8576	
Répartition des dépenses par genre et par secteur				Verdeling van de uitgaven volgens geslacht en volgens sector				
Secteur	Féminin (nb)	Féminin (%)	Masculin (nb)	Masculin (%)	Inconnu (nb)	Inconnu (%)	Total par secteur (nb)	Total par secteur (%)
000 Divers	236.639,58 €	46%	279.397,89 €	54%		0,00%	516.037,47	100%
001 Insertion socio-professionnelle	12.657.669,20 €	53%	11.240.440,99 €	47%		0,00%	23.898.110,19	100%
003 Pédagogique	6.308.617,29 €	67%	3.044.248,00 €	33%	6.827,58 €	0,07%	9.359.692,87	100%
004 Aménagement du territoire et Rén. Urbain	438.766,73 €	43%	580.903,32 €	57%		0,00%	1.019.670,05	100%
005 Protection de la Nature	384.912,34 €	56%	305.968,52 €	44%		0,00%	690.880,86	100%
006 Coopération au Développement	1.665.076,68 €	56%	1.295.296,20 €	44%		0,00%	2.960.372,88	100%
008 Culture	6.141.615,93 €	53%	5.454.913,92 €	47%	16.838,87 €	0,14%	11.613.368,72	100%
010 Logement Social	2.265.671,77 €	33%	4.522.578,59 €	67%	0,00 €	0,00%	6.788.250,36	100%
011 Soutien Logistique	2.736.437,86 €	53%	2.396.480,17 €	47%		0,00%	5.132.918,03	100%
012 Autre	188.780,53 €	60%	125.085,54 €	40%		0,00%	313.866,07	100%
02A So-méd. : Centre P.M.S.	4.551.852,79 €	68%	2.122.881,93 €	32%	7.900,08 €	0,12%	6.682.634,80	100%
02B So-méd. : Accueil Séjour général	4.631.642,67 €	58%	3.356.775,06 €	42%	3.780,52 €	0,05%	7.992.198,25	100%
02C So-méd. : Accueil Séjour Enfants	17.066.556,75 €	87%	2.582.883,37 €	13%	10.879,75 €	0,06%	19.660.319,87	100%
02D So-méd. : Service social	11.750.573,02 €	65%	6.417.054,89 €	35%	19.656,95 €	0,11%	18.187.284,86	100%
02E So-méd. : Service à domicile	4.503.178,65 €	71%	1.876.269,75 €	29%	759,28 €	0,01%	6.380.207,68	100%
041 Naissances Multiples	589.474,80 €	96%	25.504,44 €	4%		0,00%	614.979,24	100%
07A IDEAE : Medical	2.206.408,87 €	75%	735.568,43 €	25%		0,00%	2.941.977,03	100%
07B IDEAE : Scientifique	794.195,34 €	71%	324.229,63 €	29%	4.725,70 €	0,42%	1.123.150,67	100%
07C IDEAE : Bibliothèque	2.067.942,31 €	57%	1.536.466,82 €	43%		0,00%	3.604.409,13	100%

Secteur	Féminin (nb)	Féminin (%)	Masculin (nb)	Masculin (%)	Inconnu (nb)	Inconnu (%)	Total par secteur (nb)	Total par secteur (%)
07D IDEAE : Coordination	8.326.513,34 €	68%	3.858.257,35 €	32%	0,00 €	0,00%	1.2184.770,69	100%
07E IDEAE : Politique	301.058,16 €	61%	190.590,08 €	39%		0,00%	491.648,24	100%
07F IDEAE : Socio-Culturel	6.129.471,90 €	62%	3.761.274,74 €	38%		0,00%	9.890.746,64	100%
09A Loisirs : Sports	408.212,82 €	45%	495.781,47 €	55%		0,00%	903.994,29	100%
09B Loisirs : Tourisme	515.843,33 €	80%	126.530,82 €	20%		0,00%	642.374,15	100%
09C Loisirs : Général	1.617.050,96 €	49%	1.681.137,28 €	51%		0,00%	3.298.188,24	100%
Total général	98.484.163,62 €	63%	58.336.519,20 €	37%	71.368,73 €	0,05%	156.892.051,55 €	100%

Répartition par classe d'âge et par genre	Féminin (nb)	Féminin (%)	Masculin (nb)	Masculin (%)	Inconnu (nb)	Inconnu (%)	Total par classe (nb)	Total par classe (%)
<25	214	56%	167	44%	2	0,52%	383	100%
25-45	3164	71%	1310	29%	9	0,20%	4483	100%
>45	2352	63%	1360	37%	2	0,05%	3714	100%
Total général	5730	67%	2837	33%	13	0,15%	8580	100%

Répartition par régime linguistique et par genre	Féminin (nb)	Féminin (%)	Masculin (nb)	Masculin (%)	Inconnu (nb)	Inconnu (%)	Total par régime linguistique (nb)	Total par régime linguistique (%)
Francofone	4961	67%	2472	33%	12	0,0016	7445	100%
Néerlandophone	738	68%	354	32%	1	0,0009	1093	100%
Germanophone		0%	2	100%		0,0000	2	100%
Inconnu	31	78%	9	23%		0,0000	40	100%
Total général	5730	67%	2837	33%	13	0,0015	8580	100%

Étape 2 : analyse

Dans le cadre du programme 001, les femmes représentent la majorité, et dans la plupart des cas la totalité, des bénéficiaires de la mesure. C'est le cas des communes de Molenbeek Saint-Jean, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Auderghem, Uccle, Woluwe Saint-Pierre, Berchem Sainte-Agathe, Ganshoren, Jette, et les CPAS d'Uccle et Saint-Josse-ten-Noode. En termes de dépenses pour le programme 001, la proportion en nombre de bénéficiaires et primes est presque équivalente excepté, par exemple, pour les communes de Watermael-Boitsfort et Koekelberg. Nous n'avons pas des données précises qui pourraient expliquer ces différences, mais une hypothèse est le travail à temps partiel plus présent chez les femmes.

Les fonctions du secteur de la petite enfance, et plus largement les sous-secteurs du Care(30), sont principalement occupées par des femmes. Les ACS des communes et CPAS engagés dans le cadre du plan cigogne ne sont pas exception de la surreprésentation des femmes dans le milieu.

Les femmes représentent 67 % des agents contractuels subventionnés, tous secteurs confondus. Dans la plupart des secteurs elles représentent plus de la moitié des

(30) les fonctions qui consistent à satisfaire les besoins d'autrui (professions liées au soin et/ou au service) comme par exemple les soins de santé, la petite enfance, l'aide aux personnes âgées et/ou en situation d'handicap, le nettoyage

Fase 2: analyse

In het kader van programma 001 maken vrouwen de meerderheid, en in de meeste gevallen zelfs de totaliteit, uit van de begunstigen van de maatregel. Dat is het geval voor de gemeenten Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Gillis, Sint-Joost-ten-Node, Oudergem, Ukkel, Sint-Pieters-Woluwe, Sint-Agatha-Berchem, Ganshoren en Jette, en voor de OCMW's van Ukkel en Sint-Joost-ten-Node. In termen van uitgaven voor programma 001 is de verhouding qua aantal begunstigen en qua premies ongeveer gelijk, behalve voor de gemeenten Watermaal-Bosvoorde en Koekelberg bijvoorbeeld. We beschikken niet over precieze gegevens die deze verschillen kunnen verklaren, maar een mogelijke hypothese is dat vrouwen vaker deeltijds werken.

De functies van de kinderopvangsector en, ruimer, van de subsectoren van de 'care'-sector(30), worden voornamelijk ingevuld door vrouwen. De geco's van de gemeenten en OCMW's die zijn aangeworven in het kader van het Plan Cigogne vormen geen uitzondering op de oververtegenwoordiging van vrouwen in dit domein.

In alle sectoren samen vertegenwoordigen vrouwen 67 % van de gesubsidieerde contractuelen. In de meeste sectoren vertegenwoordigen ze meer dan de helft van de

(30) Functies die erin bestaan aan de behoeften van anderen tegemoet te komen (beroepen die verband houden met verzorging en/of dienstverlening), zoals gezondheidszorg, kinderopvang, hulp aan bejaarden en/of personen met een handicap, schoonmaak.

bénéficiaires, sauf exception dans les secteurs de « l'aménagement urbain », du « logement social » et « loisirs : sports ». D'un autre côté, elles représentent entre 80 et 90 % des bénéficiaires dans les secteurs de « l'accueil séjour enfant » et « naissances multiples ». Dans le reste de secteurs, elles sont surreprésentées avec un moyenne de 64 %.

Concernant les dépenses par genre et par secteur, les proportions sont semblables. En effet, 63 % des dépenses sont attribuées aux ACS féminins alors qu'elles représentent 67 % du personnel engagés. Comme dans le cadre du programme 001, nous n'avons pas des données précises qui pourraient expliquer cette différence, mais une hypothèse est le travail à temps partiel.

Par rapport à la répartition par classe d'âge, 71 % des 25-45 ans sont des femmes. Une proportion plus équilibrée se trouve dans la classe des moins de 25 ans avec 56 % des femmes et 44 % d'hommes. Dans la classe des plus de 45 ans, 63 % sont des femmes et 37 % sont des d'hommes. Pour la répartition par régime linguiste, tant les néerlandophones que les francophones ont des proportion semblables, 67 % et 68 % des ACS de chaque groupe respectivement sont des femmes.

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

Les femmes travaillant plus souvent à temps partiel, il est utile de comparer les montants aux équivalents temps-plein (ETP), pour mieux comprendre les différences tant dans les secteurs que dans les communes et CPAS.

Pour une évaluation de l'impact de la mesure qui prend en compte le caractère intersectionnel du gender mainstreaming, il est recommandé de croiser différentes données et évaluer les programmes sous d'autres angles (par exemple l'origine des bénéficiaires, niveau d'études, durée d'inoccupation). En effet, être femme, d'origine étrangère et dans une position socio-économique faible renforce l'assignation aux métiers du care à cause du croisement des différents mécanismes de domination.

Il peut être utile aussi de connaître quelles sont les conditions qui ont donné accès au statut ACS pour évaluer quelles sont les catégories des chercheurs d'emploi qui ont le plus bénéficié de la mesure.

Les stéréotypes de genre présents dans les métiers du care, et dans le secteur du non-marchand, sont également à obstacle à vaincre pour voir plus de parité dans le milieu.

begunstigden, behalve in de sectoren 'inrichting territorium en stedelijke renovatie', 'sociale huisvesting' en 'vrije tijd - sport'. Anderzijds vertegenwoordigen ze tussen 80 en 90 % van de begunstigden in de sectoren 'onthaal- en/of verblijfscentrum - kinderen' en 'meerlingen'. In de overige sectoren zijn ze oververtegenwoordigd met een gemiddelde van 64 %.

Wat de uitgaven volgens geslacht en volgens sector betreft, zijn de verhoudingen gelijkaardig. Zo gaat 63 % van de uitgaven naar vrouwelijke geco's, terwijl ze 67 % van de aangeworven personeelsleden uitmaken. Net als in het kader van programma 001, beschikken we niet over precieze gegevens die dit verschil kunnen verklaren maar vormt deeltijdse arbeid een hypothese.

Wat de verdeling per leeftijdsgroep betreft, is 71 % van de personen van 25-45 jaar een vrouw. In de leeftijdsgroep jonger dan 25 jaar is de verhouding iets meer in evenwicht: daar gaat het om 56 % vrouwen en 44 % mannen. In de groep ouder dan 45 jaar is 63 % een vrouw en 37 % een man. Wat de verdeling volgens taalrol betreft, is de verhouding bij de Nederlandstaligen en de Franstaligen gelijkaardig: in deze twee groepen is respectievelijk 67 % en 68 % van de geco's een vrouw.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Aangezien vrouwen vaker deeltijds werken, is het nuttig om de bedragen met de voltijdsequivalenten (VTE's) te vergelijken om de verschillen, zowel in de sectoren als bij de gemeenten en OCMW's, beter te begrijpen.

Om bij de evaluatie van de impact van de maatregel rekening te kunnen houden met het intersectioneel karakter van de gender mainstreaming, is het aanbevolen om verschillende gegevens te kruisen en de programma's vanuit andere invalshoeken te evalueren (bv. de origine van de begunstigden, het opleidingsniveau, de werkloosheidsduur). Het feit dat men een vrouw van vreemde origine is met een zwakke socio-economische positie, versterkt immers - door de kruising van de verschillende dominantiemechanismen - de oriëntering naar de beroepen van de 'care'-sector.

Het kan ook nuttig zijn om te weten welke voorwaarden toegang hebben geboden tot het geco-statuut om te kunnen nagaan welke categorieën van werkzoekenden het meest van de maatregel hebben gebruikgemaakt.

De genderstereotypen die in de beroepen van de 'care'-sector en in de non-profitsector leven, vormen eveneens een obstakel dat moet worden overwonnen om tot meer gelijkheid te komen in dit domein.

Étape 4 : plan d'action

- Prendre en compte l'intersectionnalité pour croiser différentes données et évaluer le programmes sous d'autres angles (origine des bénéficiaires, niveau d'études, âge, durée d'inoccupation, conditions d'accès).
- Sensibiliser les différents acteurs aux stéréotypes de genre présents dans le secteur et au besoin de diversifier les profils
- Accompagner une montée en compétences et qualifications (démarches de VAE et apports formatifs) pour sortir de la féminisation structurelle des métiers du care

Étape 5 : suivi et monitoring

- Monitoring des données en prenant en compte plus de caractéristiques (y compris en ETP par genre)
- Monitoring des conditions donnant accès au statut ACS.

III. 28. visit.brussels**AB 02.001.03.07.4610**

Intitulé : Subventions pour des projets en provenance du SPRB dans le cadre de la politique du tourisme

Administration concernée : Service public régional bruxellois

Direction concernée : Ministre-Président Rudi Vervoort

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

L'allocation de base sert à subventionner l'ASBL visit.brussels pour la réalisation de différentes missions (5.247.000,00 euros - budget ajusté 2021). Cette allocation de base couvre les projets suivants (les chiffres ci-dessous sont valorisés en euros) :

200015 Resto National	9.000
200065 Com. touristique Nationale et	340.000
200066 Réseaux sociaux	220.000
200069 Monitoring, Press Clipping & A	37.000
200079 Stratégie Marketing	92.000
200080 Sensibilisation des acteurs	30.000
200131 Vie nocturne	46.000
200132 Promotion LGBTQIA+	37.000
200155 Accompagnement des tournages	95.000
200156 Promo de l'image de Bxl par l'	35.000
200170 Promotions des quartiers	37.000
200185 Communication B2B MICE	28.000
200205 Salon des Vacances	12.000

Fase 4: actieplan

- Rekening houdend met de intersectionaliteit, verschillende gegevens kruisen en het programma vanuit andere invalshoeken evalueren (origine van de begunstigen, opleidingsniveau, leeftijd, werkloosheidsduur, toegangsvoorwaarden).
- De verschillende actoren sensibiliseren voor de genderstereotypen die in de sector leven en voor de noodzaak om de profielen te diversifiëren.
- Ondersteuning bieden voor de ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties (validering van de vaardigheden en opleidingsaanbod) om de structurele vervrouwelijking van de beroepen van de 'care'-sector een halt toe te roepen.

Fase 5: opvolging en monitorin

- Bij de monitoring van de gegevens meer kenmerken in acht nemen (met inbegrip van de VTE's per geslacht);
- Monitoring van de voorwaarden die toegang bieden tot het ge-co-statuuut.

III. 28. visit.brussels**BA 02.001.03.07.4610**

Titel: Projectsubsidies afkomstig van de GOB in het kader van het toerismebeleid

Betrokken besturen: Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Betrokken directie: Minister-President Rudi Vervoort

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

De basisallocatie wordt gebruikt om de vzw visit.brussels te subsidiëren voor de uitvoering van diverse opdrachten (€ 5.247.000,00 - aangepaste begroting 2021). Deze basisallocatie heeft betrekking op de volgende projecten (de onderstaande cijfers zijn uitgedrukt in euro):

200015 Resto National	9.000
200065 Nationale en internationale toeristische communicatie	340.000
200066 Sociale netwerken	220.000
200069 Monitoring, Persknipsels & Abonnementen	37.000
200079 Marketingstrategie	92.000
200080 Sensibilisering van de actoren	30.000
200131 Nachtleven	46.000
200132 Promotie gericht op LGBTQIA+	37.000
200155 Begeleiding van de opnames	95.000
200156 Promotie van het imago van Bxl	35.000
200170 Promotie van de wijken	37.000
200185 B2B-communicatie MICE	28.000
200205 Vakantiesalon	12.000

200214 Salons internationaux	535.000
200217 Allemagne	106.000
200225 BRIC	175.000
200231 Etats-Unis	102.000
200251 Bureaux d'accueil touristiques	160.000
200255 Club de la presse	46.000
200279 Fête de l'IRIS	364.000
200311 Fête de la BD	445.000
200369 MIPIM	26.000
200397 City Marketing Région	166.000
200423 Développement d'expérience cul	55.000
200429 Communication B2B loisirs	28.000
200436 Brussels Days	201.000
200437 REALTY	29.000
200438 MAPIC	19.000
200447 Action presse et bloggeurs nat	56.000
200451 Copywriting	85.000
200540 Matériels IT Hardware & Softwa	1.000.000
200548 Actions commerciales Mice et l	255.000
200554 France	134.000
200561 Royaume-Uni	115.000
200567 Espagne	86.000
200573 Pays-Bas	82.000
200577 Italie	91.000
200592 Batibouw	35.000
200593 Foire du Livre	28.000
200750 Fête BD : Acquisition de matér	25.000

Les actions et projets mentionnés ci-dessus comportent tant des postes de dépenses relatifs à l'accomplissement d'objectifs stratégiques transversaux (communication touristique nationale et internationale, réseaux sociaux, stratégie marketing etc.) que des postes de dépenses relatifs à l'accomplissement de missions et de projets s'inscrivant dans le cadre d'événements déterminés (MIPIM, MAPIC, Brussels days, Fête de l'Iris, Fête de la BD, Foire du Livre, Batibouw, etc). En outre, les actions et projets ci-avant énumérés font également état de l'accomplissement, par visit.brussels de ses missions touristiques à l'étranger, par le biais d'antennes déployées à l'étranger dans lesquelles évoluent des travailleurs détachés (France, Royaume-Uni, Espagne, Pays-Bas, Italie, etc.).

Étape 2 : analyse

- a) Accomplissement d'objectifs stratégiques transversaux : l'accomplissement de missions et de projets s'inscrivant dans des objectifs stratégiques transversaux et globaux (communication touristique nationale et internationale, réseaux sociaux, stratégie marketing) peut, potentiellement, encourager l'égalité entre hommes et femmes.

En effet, les différents supports communicationnels utilisés dans le cadre desdits objectifs transversaux peuvent, favoriser l'inclusivité. Par exemple, les différents supports peuvent véhiculer des images visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

L'ASBL visit.brussels occupe une place prépondérante dans la diffusion d'une image positive et moderne de la

200214 Internationale beurzen	535.000
200217 Duitsland	106.000
200225 BRIC	175.000
200231 Verenigde Staten	102.000
200251 Toeristische onthaalbureaus	160.000
200255 Persclub	46.000
200279 Irisfeest	364.000
200311 Stripfeest	445.000
200369 MIPIM	26.000
200397 Citymarketing Gewest	166.000
200423 Ontwikkeling van culturele ervaringen	55.000
200429 B2B-communicatie Vrije tijd	28.000
200436 Brussels Days	201.000
200437 REALTY	29.000
200438 MAPIC	19.000
200447 Actie pers en bloggers	56.000
200451 Copywriting	85.000
200540 IT-materiaal Hardware & Software	1.000.000
200548 Commerciële acties MICE en Vrije tijd	255.000
200554 Frankrijk	134.000
200561 Verenigd Koninkrijk	115.000
200567 Spanje	86.000
200573 Nederland	82.000
200577 Italië	91.000
200592 Batibouw	35.000
200593 Boekenbeurs	28.000
200750 Stripfeest: Aankoop van materialen	25.000

De hierboven vermelde acties en projecten omvatten zowel uitgavenposten in verband met de verwezenlijking van transversale strategische doelstellingen (nationale en internationale toeristische communicatie, sociale netwerken, marketingstrategie, enz.) als uitgavenposten in verband met de verwezenlijking van opdrachten en projecten in het kader van specifieke evenementen (MIPIM, MAPIC, Brussels Days, Irisfeest, Stripfeest, Boekenbeurs, Batibouw, enz.). Bovendien wordt in de hierboven opgesomde acties en projecten ook aangegeven dat visit.brussels zijn toeristische opdrachten in het buitenland uitvoert via agentschappen in het buitenland waar gedetacheerde werknemers werken (Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Spanje, Nederland, Italië, enz.).

Fase 2: analyse

- a) Verwezenlijking van transversale strategische doelstellingen: de verwezenlijking van opdrachten en projecten die deel uitmaken van transversale en algemene strategische doelstellingen (nationale en internationale toeristische communicatie, sociale netwerken, marketingstrategie) kan de gelijkheid van mannen en vrouwen mogelijk bevorderen.

De verschillende communicatiekanalen die in het kader van deze transversale doelstellingen worden gebruikt, kunnen inclusiviteit immers bevorderen. De verschillende kanalen kunnen bijvoorbeeld een imago uitdragen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen bevordert.

De vzw visit.brussels speelt een sleutelrol bij de verspreiding van een positief en modern imago van het

Région de Bruxelles-Capitale. À ce titre, visit.brussels accorde une importance toute particulière au respect de la notion cardinale d'inclusivité, cette dernière se manifestant dans l'ensemble des supports numériques, télécommunicationnels, ou traditionnels (papier : flyers, affiches). Le respect accordé à cette notion d'inclusivité se traduit par une certaine neutralité quant au contenu et à la forme des supports véhiculés.

- b) Evènements déterminés : dans le cadre d'évènements déterminés, différents facteurs peuvent, potentiellement, participer au maintien de certaines inégalités entre hommes et femmes. D'une part, ces disparités peuvent, par exemple, résulter d'une absence de moyens visant à offrir des infrastructures de qualité à l'attention du public féminin (à l'instar, notamment, de la mise à disposition de sanitaires en nombre suffisant). D'autre part, ces différences peuvent directement découler de l'absence d'adoption de mesures visant à assurer la protection du public féminin (dans le cadre des phénomènes de harcèlement et de violences faites aux femmes). En outre, l'existence d'inégalités dans la répartition des tâches ménagères (davantage de tâches dévolues aux femmes, par hypothèse) participe activement, également, au maintien de disparités en termes d'accessibilité aux évènements organisés par visit.brussels : un surplus de tâches domestiques peut, par exemple, empêcher les femmes d'avoir les disponibilités horaires nécessaires. De surcroît, la mobilité ainsi que l'accessibilité des lieux où sont tenus les évènements (en termes de moyens de locomotion) peuvent également accentuer l'inégalité existant entre hommes et femmes. Ces dernières disposent, globalement, d'un accès moindre aux moyens de locomotion privés (voitures privées) et sont souvent tributaires des transports en commun. Enfin, les supports promotionnels peuvent également présenter des carences en termes d'inclusivité.

Au cours de l'année 2021, Visit.brussels a joué un rôle clé dans l'organisation d'évènements déterminés dont le financement s'inscrit dans l'article budgétaire R-e.

Dans le cadre de la protection du public féminin, visit.brussels aura pour objectif :

- i) de poursuivre ses efforts visant à assurer la présence de moyens suffisants, en termes d'infrastructures, permettant au public féminin de bénéficier de sanitaires et, en corollaire, de permettre audit public féminin de ressentir un sentiment de bien-être au cours des évènements organisés. Certains de nos évènements sont organisés dans des lieux que nous louons pour l'occasion (ex : Palais 1 du Heysel, Gare Maritime à Tour & Taxis) qui sont dotés de toilettes « en dur » et genrées. Pour d'autres évènements, nous prévoyons des toilettes mobiles, chimiques et non genrées.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In dit verband hecht visit.brussels bijzonder belang aan de inachtneming van het kernbegrip 'inclusiviteit', wat tot uiting komt in alle digitale, telecommunicatie- en traditionele kanalen (papier: flyers, affiches). De inachtneming van dit begrip 'inclusiviteit' vertaalt zich in een zekere neutraliteit ten aanzien van de inhoud en de vorm van de gebruikte mediakanalen.

- b) Specifieke evenementen: in het kader van specifieke gebeurtenissen kunnen verschillende factoren bijdragen tot de instandhouding van bepaalde ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Enerzijds kunnen deze ongelijkheden bijvoorbeeld het gevolg zijn van het ontbreken van middelen om het vrouwelijke publiek een kwaliteitsvolle infrastructuur te bieden (naar het voorbeeld van, onder meer, de terbeschikkingstelling van voldoende sanitaire voorzieningen). Anderzijds kunnen deze verschillen rechtstreeks verband houden met het ontbreken van in te voeren maatregelen om de bescherming van het vrouwelijke publiek te waarborgen (in het kader gevallen van intimidatie en geweld jegens vrouwen). Bovendien speelt het bestaan van ongelijkheden bij de verdeling van de huishoudelijke taken (per definitie, meer taken opgedragen aan vrouwen) ook een actieve rol bij het in stand houden van ongelijkheden op het gebied van toegankelijkheid tot de door visit.brussels georganiseerde evenementen: een teveel aan huishoudelijke taken kan er bijvoorbeeld toe leiden dat vrouwen niet over de nodige tijd beschikken. Daarenboven kunnen ook de mobiliteit en de toegankelijkheid van de plaatsen waar de evenementen worden gehouden (op het gebied van vervoermiddelen) de bestaande ongelijkheid tussen mannen en vrouwen accentueren. Deze laatste beschikken doorgaans over minder toegang tot private vervoersmiddelen (private wagens) en zijn vaak afhankelijk van het openbaar vervoer. Ten slotte kan ook het promotiemateriaal tekortkomingen op het gebied van inclusiviteit vertonen.

In 2021 heeft visit.brussels een sleutelrol gespeeld bij de organisatie van specifieke evenementen die uit begrotingsartikel R-e werden gefinancierd.

In het kader van de bescherming van het vrouwelijke publiek zal visit.brussels ernaar streven om:

- i) de inspanningen voort te zetten om de aanwezigheid van voldoende middelen te waarborgen, op het gebied van infrastructures, waardoor het vrouwelijke publiek kan genieten van voldoende sanitaire voorzieningen en, daarmee gepaard gaande, dat het vrouwelijke publiek een gevoel van welbehagen ervaart tijdens de georganiseerde evenementen. Sommige van onze evenementen worden georganiseerd in locaties die wij voor de gelegenheid huren (bv.: Paleis 1 van de Heysel, Gare Maritime in Tour & Taxis) die uitgerust zijn met 'verharde' en genderspecifieke toiletten. Voor andere evenementen voorzien wij in mobiele, chemische en genderneutrale toiletten.

- ii) d'assurer une formation adéquate de son personnel afin qu'il puisse réagir correctement s'il est témoin d'un fait tel que évoqué plus haut,
 - iii) de procéder à des campagnes de communication adéquates sur les sites des événements (affichettes, film pour informer les personnes en situation de détresse).
- c) Missions touristiques à l'étranger. Nous devons veiller à l'équilibre homme/femme dans l'octroi d'un poste de représentation à l'étranger.

L'association visit.brussels veille, dans l'accomplissement de ces missions à l'étranger, à promouvoir l'équilibre des genres. À ce titre, les effectifs (voir ci-dessous) détachés par visit.brussels à l'étranger pour l'accomplissement de ses missions révèlent une présence importante de femmes (4 postes sur 5 occupés par des femmes).

Il est dès lors manifeste que visit.brussels participe activement à la promotion d'un public féminin dans l'occupation de postes de prestige et veille activement aux dimensions d'inclusion dans la réalisation de ses missions, sur un plan opérationnel.



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

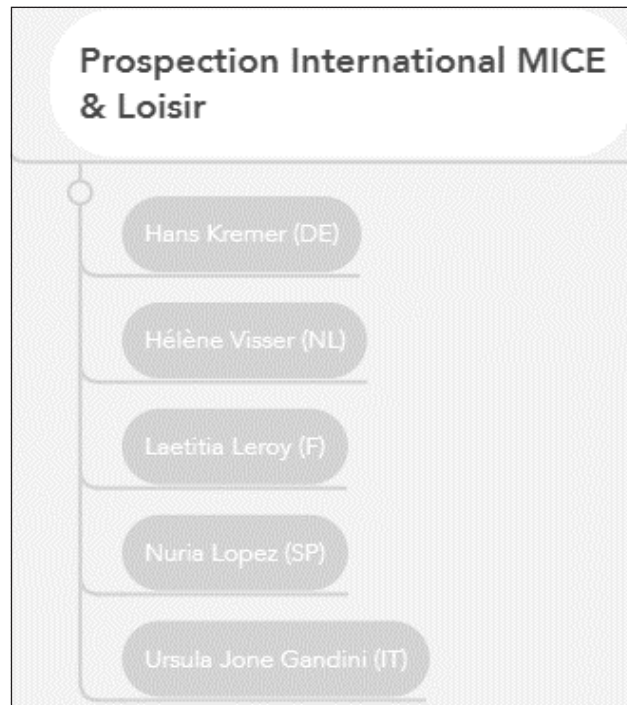
- a) Accorder une attention toute particulière au maintien de l'inclusivité par la neutralité des supports promotionnels.

- ii) te zorgen voor passende opleiding van haar personeelsleden, zodat zij correct kunnen reageren als zij getuige zijn van een van de eerder genoemde feiten,
- iii) passende communicatiecampagnes te voeren op de sites van de evenementen (affiches, film om mensen in nood te informeren)

- c) Toeristische opdrachten in het buitenland. Wij moeten toezien op het evenwicht tussen mannen en vrouwen bij de toewijzing van een vertegenwoordigende functie in het buitenland.

Bij het vervullen van zijn opdrachten in het buitenland ziet visit.brussels erop toe dat het evenwicht tussen mannen en vrouwen wordt bevorderd. In dit verband blijkt uit de personeelsleden (zie hieronder) die door visit.brussels zijn gedetacheerd om zijn buitenlandse opdrachten te vervullen, dat vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn (4 op 5 functies worden door vrouwen ingevuld).

Het is dus duidelijk dat visit.brussels actief meewerkt aan de promotie gericht op een vrouwelijk publiek bij de invulling van prestigieuze functies, en actief toeziet op de dimensie 'inclusie' bij het vervullen van zijn opdrachten op operationeel niveau.



Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- a) Bijzondere aandacht besteden aan het handhaven van de inclusiviteit via de neutraliteit van het promotiemateriaal.

- b) Veiller au maintien d'infrastructures (sanitaires...) non-genrées et engager davantage d'actions visant à assurer une meilleure sécurité auprès du public féminin (harcèlement, agressions...)
- c) Continuer à veiller à l'équilibre des genres dans le cadre d'un détachement à l'étranger

Étape 4 : plan d'action

- a) Continuer à encourager l'inclusivité dans toutes nos supports de communication en développant des outils de communication spécifiques (affichettes, films...)
- b) Récolte de données chiffrées et récolte de feedbacks (type: questionnaires) auprès du public féminin concernant (i) le bien-être ressenti au cours des événements et (ii) le sentiment de sécurité ressenti. Visit.brussels s'engage à intégrer ces questions dans ses questionnaires de type sondage réalisés lors d'événements organisés par l'ASBL dès l'année 2022
- c) Continuer à veiller à l'équilibre des genres dans le cadre d'un détachement à l'étranger

Étape 5 : suivi et monitoring

Récolte et analyse de données chiffrées (dans la mesure du possible) relatives aux points a) b) et c)

AB 01.001.01.01.4610

Intitulé:...Financement général - Dotation générale de fonctionnement du SPRB à visit.brussels

Administration concernée:...Service public régional bruxellois

Direction concernée:Ministre-Président Rudi Vervoort

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

L'allocation de base sert à subventionner l'ASBL visit.brussels pour la réalisation de différentes missions récurrentes (11.290.000,00 euros - budget ajusté 2021). Cette allocation de base couvre :

- Formation du personnel (150.000 euros en 2021)
- Déplacement et représentation (60.000 euros en 2021)
- Dépenses de consommation – eau (135.000 euros en 2021)
- Dépenses de fonctionnement – entretien (150.000 euros en 2021)
- Flotte automobile (45.000 euros en 2021)
- Fournitures et consommables (80.000 euros en 2021)
- Loyers immeubles (76.000 euros en 2021)

- b) Erop toezien dat de infrastructuren (sanitaire voorzieningen, enz.) niet-genderspecifiek zijn, en meer acties ondernemen om de veiligheid van het vrouwelijke publiek te verbeteren (intimidatie, agressie, enz.).
- c) Blijven toezien op het genderevenwicht in het kader van een buitenlandse detachering.

Fase 4: actieplan

- a) Inclusiviteit blijven aanmoedigen in al onze communicatiekanalen door specifieke communicatiemiddelen te ontwikkelen (affiches, films, enz.)
- b) Verzameling van cijfergegevens en feedback (type: vragenlijsten) bij het vrouwelijke publiek over i) het ervaren welzijn tijdens evenementen en ii) het veiligheidsgevoel. Visit.brussels verbindt zich ertoe deze vragen op te nemen in de vragenlijsten van zijn enquêtes die vanaf 2022 worden afgenomen tijdens de door de vzw georganiseerde evenementen.
- c) Blijven toezien op het genderevenwicht in het kader van een buitenlandse detachering.

Fase 5: opvolging en monitoring

Verzameling en analyse van cijfergegevens (voor zover mogelijk) met betrekking tot de punten a), b) en c).

BA 01.001.01.01.4610

Titel: Algemene financiering - Algemene werkingsdotation van de GOB aan... visit.brussels

Betrokken besturen: ...Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Betrokken directie: Minister-President Rudi Vervoort

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

De basisallocatie wordt gebruikt om de vzw visit.brussels te subsidiëren voor de uitvoering van diverse terugkerende opdrachten (€ 11.290.000,00 - aangepaste begroting 2021). Deze basisallocatie omvat:

- Opleiding van het personeel (150.000 euro in 2021)
- Verplaatsings- en vertegenwoordigingskosten (60.000 euro in 2021)
- Verbruiksuitgaven – water (135.000 euro in 2021)
- Werkingsuitgaven – onderhoud (150.000 euro in 2021)
- Wagenpark (45.000 euro in 2021)
- Leveringen en verbruiksgoederen (80.000 euro in 2021)
- Huur van gebouwen (76.000 euro in 2021)

- Aménagement des bâtiments (86.000 euros en 2021)
- Frais de fonctionnement (honoraires et assurances) (555.000 euros en 2021)
- Dépenses diverses de fonctionnement (92.000 euros en 2021)
- Frais de fonctionnement (télécommunication et informatique) (1.020.000 euros en 2021)

En 2021, l'ASBL visit.brussels a procédé au recensement des chiffres liés à la formation des membres de son personnel (effectifs hommes et femmes) :

- Inrichting van gebouwen (86.000 euro in 2021)
- Werkingskosten (honoraria en verzekeringen) (555.000 euro in 2021)
- Diverse werkingsuitgaven (92.000 euro in 2021)
- Werkingskosten (telecommunicatie en informatica) (1.020.000 euro in 2021)

In 2021 heeft de vzw visit.brussels een telling uitgevoerd van de cijfers met betrekking tot de opleiding van zijn personeel (mannelijke en vrouwelijke personeelsleden):

Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur		Codes	Hommes	Codes	Femmes
Nombre de travailleurs concernés	5801		71	5811	111
Nombre d'heures de formation suivies	5802		1572	5812	1904
Coût net pour l'entreprise	5803		19 389	5813	38 840
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs	58032			58132	
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)	58033			58133	
Pas d'application					
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur					
Nombre de travailleurs concernés	5821		76	5831	144
Nombre d'heures de formation suivies	5822		1054	5832	1682
Coût net pour l'entreprise	5823			5833	
Nous n'avons pas ce chiffre à disposition					

Étape 2 : analyse

Le phénomène de la formation au sein de l'entreprise revêt une importance cruciale dans la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes au sein du monde du travail.

Un équilibre, entre hommes et femmes, dans le suivi des formations dispensées au sein de l'entreprise peuvent constituer le socle d'un maintien de l'égalité entre les

Fase 2: analyse

Opleidingsmogelijkheden binnen de onderneming zijn van cruciaal belang om de gelijkheid van mannen en vrouwen in de werkomgeving in praktijk te brengen.

Een evenwicht tussen mannen en vrouwen bij het volgen van opleidingen die binnen de onderneming worden gegeven, kan de basis vormen om de gelijkheid van mannen

hommes et les femmes au sein même de l'entreprise (accès à des postes plus rémunérateurs, promotions, accès à des postes plus « riches » sur un plan intellectuel).

Des actions positives visant des objectifs précis et chiffrés en matière de formation des femmes au sein de l'entreprise (problématique de l'accès à la formation) peuvent constituer un net facteur d'amélioration du statut professionnel des femmes en ce qu'elles favorisent non seulement la reconnaissance des compétences et des mérites des femmes mais permettent, par ailleurs, leur émancipation au sein de l'entreprise... (Source : Jacqueline LAUFER, L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité, Travail, genre et sociétés, 2009).

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

Les chiffres présentés supra démontrent une forte participation des femmes, au sein de l'entreprise visit.brussels, aux formations organisées en son sein. Il s'agira, dès lors, de poursuivre les efforts consentis et de présenter une gamme toujours plus importante de formations afin de permettre aux femmes de l'entreprise d'acquérir de nouvelles compétences qui leur permettront, subséquemment, d'évoluer dans leur travail ainsi que dans la prise de nouvelles responsabilités.

Étape 4 : plan d'action

- Continuer les efforts pour offrir des formations diversifiés et de qualité
- Monitorer la participation aux formations

Étape 5 : suivi et monitoring

Indicateurs précis de la réalisation : récolte et analyse des chiffres de formation

en vrouwen binnen de onderneming zelf te handhaven (toegang tot beter betaalde functies, promoties, toegang tot intellectueel "gevarieerdere" functies).

Positieve acties gericht op precieze en gekwantificeerde doelstellingen met betrekking tot de opleiding van vrouwen binnen de onderneming (het probleem van toegang tot opleiding) kunnen een belangrijke factor zijn om het beroepsstatuut van vrouwen te verbeteren, want zij bevorderen niet alleen de erkenning van de bekwaamheden en verdiensten van vrouwen, maar zorgen er ook voor dat zij zich binnen het bedrijf kunnen emanciperen (Bron: Jacqueline LAUFER, L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité, Travail, genre et sociétés, 2009).

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Uit de bovenstaande cijfers blijkt een hoge participatie van vrouwen aan de door visit.brussels georganiseerde opleidingen. De geleverde inspanningen moeten bijgevolg worden voortgezet en er moet een steeds uitgebreider scala van opleidingen worden aangeboden zodat vrouwen in de onderneming nieuwe bekwaamheden kunnen verwerven die hen vervolgens in staat zullen stellen om te evolueren in hun werk en nieuwe verantwoordelijkheden op zich te nemen.

Fase 4: actieplan

- De inspanningen voortzetten om gediversifieerde opleidingen van hoge kwaliteit aan te bieden
- Deelname aan de opleidingen monitoren

Fase 5: opvolging en monitoring

Nauwkeurige indicatoren van de verwezenlijkingen: verzameling en analyse van cijfers over opleiding

